KYAI NASIB

Dr. H. Muhammad Shodiq, M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN AMPEL

SURABAYA – INDONESIA

KYAI NASIB

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 28 TAHUN 2014
TENTANG HAK CIPTA

PASAL 113
KETENTUAN PIDANA
SANKSI PELANGGARAN

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KYAI NASIB

Dr. H. Muhammad Shodiq, M.Si.

Global Aksara Pers

Kyai Nasib

Diterbitkan pertama kali dalam bahasa Indonesia
oleh Penerbit Global Aksara Pers

ISBN: 978-623-462-600-1
viii + 66 hal.; Ukuran Unesco (15,5 x 23 cm)
Cetakan Pertama, April 2024

Copyright © 2024 Global Aksara Pers

Penulis	:	Dr. H. Muhammad Shodiq, M.Si.
Editor	:	Dr. H. Alaika M. Bagus Kurnia PS, M. Pd
Desain kover	:	Hamim Thohari Mahfudhillah
Layouter	:	Hamim Thohari Mahfudhillah

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.
Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dengan bentuk dan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit.

Diterbitkan oleh:

CV. Global Aksara Pers
Anggota IKAPI, Jawa Timur, 2021,
No. 282/JTI/2021
Jl. Wonocolo Utara V/18 Surabaya
+628977416123/+628573269334
globalaksarapers.com

Kata Pengantar

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Swt atas anugerah, nikmat dan karunia Nya, penulis telah menyelesaikan penyusunan buku ini. Buku ini hadir sebagai kontribusi pendidikan pesantren secara sosial, terkait keberadaan tokoh pesantren perkotaan. Buku ini tersusun karena adanya inspirasi dan dorongan moral dan materi dari keluarga, kawan civitas akademika di perguruan tinggi, hingga para kolega yang turut andil dalam menyelesaikan naskah ini.

Berangkat dari riset ketika pada masa studi doctoral di lingkungan Universitas Negeri Surabaya, penulis berinisiatif untuk Menyusun kembali beberapa pengalaman riset tersebut hingga menjadi buku referensi, hingga bacaan popular yang berjudul,"Kyai Nasib". Sehingga para praktisi, para pakar pendidikan Islam, khususnya yang bergelut pada studi kepesantrenan, merupakan wajah baharu dari hasil kepengarangan ini.

Sumbangsih akademik yang penulis berikan, juga merupakan bentuk ikhtiar dari kami, agar masyarakat mampu mempelajari, memahami dan memperbaiki tentang keberadaan tokoh pesantren yang ada di sekitarnya merupakan dampak positif dan perlu dijunjung tinggi.

Keberadaan pesantren perkotaan, juga dengan ciri khas pengasuhnya yang tidak seperti para kyai yang ada di pesantren

besar dan secara turun temurun (kyai nasab) menggantikan para pendahulunya, maka keberadaan pesantren kota ini menjadi sebuah terobosan baru, dan tantangan baru bagi masyarakat agar mampu membantu para pengasuh pesantren (kyai nasib) dalam persebaran ajaran Islam, baik secara eksternal maupun internal pesantren.

Semoga buku ini dapat menjadi inspirasi penuh bagi para dosen, pelaku pesantren, hingga para pakar sosiologi pendidikan, sebagai referensi utama maupun pendamping dalam mengembangkan tulisan dan roset berikutnya. Sehingga buku ini juga menjadi objek sosialisasi bagi masyarakat yang masih awam dalam memahami keberadaan pesantren perkotaan.

Selamat membaca … !!!

Surabaya, 08 April 2024

Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar ..... **v**
Daftar Isi…. ..... **vii**
Bagian I Mukaddimah **1**
Bagian II Mukaddimah Kyai Nasib **19**
A. Kepemimpinan Kyai 20
1. Teori Genetis 22
2. Teori Sosial 22
3. Teori Ekologis 22
B. Kepemimpinan Kyai Nasib dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren 34
Bagian III Tipe dan Aktivitas Kepemimpinan "Kyai Nasib" dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren **37**
Bagian IV Strategi "Kyai Nasib" dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren **40**
A. Bidang Pendidikan dan Pengajaran 41
B. Bidang Ubudiyah dan Keagamaan 43
C. Bidang Mu'amalah dan Sosial 45

Bagian V Dampak Kepemimpinan "Kyai Nasib" dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren 48
A. Interaksi Sosial Antar Komunitas Pesantren Nasib yang Penuh Kekeluargaan 49
B. Visi, Misi, dan Tujuan Pesantren Nasib Berorientasi ke Depan 49
C. Sistem Pendidikan dan Pengajaran Pesantren Bersifat Komprehensif 50
Bagian VI Mengakhiri Bacaan Terkait Kyai Nasib: Sebuah Tinjauan Refleksi 52
Daftar Pustaka 57
Biografi Penulis 65

Bagian I

Mukaddimah

Kyai dipesantren menurut Suharto (2011:144) harus memerankan dirinya sebagai *manager* dan *leader* sekaligus. Di lapangan dan di atas kertas, kita memang melihat pemimpin memiliki derajat yang lebih tinggi dari manajer. Manajer lebih dipandang sebagai ahli dalam pelaksanaan dan motor untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, pemimpin dipandang memiliki peran yang lebih strategis. Ia harus memiliki visi ke masa depan, menentukan arah, memiliki strategi dan sekaligus memiliki kemampuan persuasif untuk membawa orang-orang yang dipimpinnya ke arah yang diinginkan.

Selanjutnya Suharto (2011:140) mengatakan bahwa kepemimpinan pesantren adalah kemampuan seseorang untuk mengasuh, mengarahkan, membina dan mempengaruhi pengurus, ustadzz, dan santri untuk mencapai suatu tujuan pendidikan pesantren.

Sebagaimana yang dijelaskan (Wahid, 1986) bahwa kyai sebagai pendiri dan pemimpin pesantren mempunyai kewenangan penuh untuk mengelola pesantren yang telah didirikannya. Dalam pembelajaran di pesantren, Kyai sebagai perencana, pelaksana dan pengevaluasi terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan di pesantren. Pada sistem yang seperti ini, Kyai memegang pimpinan mutlak dalam segala hal, sedangkan kepemimpinannya itu sering kali diwakilkan kepada seorang ustadz (guru) senior selaku "lurah pondok". Dalam pesantren yang telah mengenal bentuk organisasi yang lebih komplek, telah dibentuk susunan pengurus lengkap dengan pembagian tugas masing-masing dan tidak mengurangi kemutlakan Kyai sebagai pemimpin pesantren yang senantiasa dijadikan pembimbing yang mampu mengarahkan terhadap segala permasalahan yang dialami oleh pengurus pondok.

Di dalam sejarahnya, pesantren telah memiliki peran yang sangat besar di dalam pengembangan sumber daya manusia. Pesantren telah menjadi *center of excellence* bagi pengembangan

SDM yang memiliki basis moralitas di dalam kehidupan sosial. Tidak terhitung jumlah alumni pesantren yang berhasil menjadi pemimpin baik lokal maupun nasional. Tidak terhitung banyaknya alumni pesantren yang menjadi ulama, kyai dan pemimpin agama baik ditingkat lokal maupun nasional. Selain sebagai pusat pendidikan, pesantren juga menjadi pusat kebudayaan. Sebagai pusat pendidikan, pesantren telah menghasilkan alumni yang memiliki kemampuan di bidang ilmu agama dengan kualifikasi beragam. Selain itu, pesantren juga menjadi pusat pembudayaan ajaran agama dan perilaku sosial yang berbasis pada pemikiran keagamaan *ahlu sunnah wal jamaah*. Pesantren telah menjadi benteng pembudayaan Islam yang dilabel dengan Islam *rahmatan lil alamin.* Pesantren menjadi penyangga bagi pengembangan keberagamaan yang mengedepankan *tawazun atau tawassuth* yang dikonsepsikan sebagai Islam moderat (Syam, 2008).

Semakin disadari, tantangan dunia pesantren semakin besar dan berat di masa kini dan mendatang. Paradigma "mempertahankan warisan lama yang masih relevan dan mengambil hal terbaru yang lebih baik" benar-benar penting untuk direnung ulang. Mengapa penting? *Pertama,* dunia pesantren tidak bisa hanya mempertahankan tradisi lama belaka. Sebab, tradisi lama itu tidak mesti relevan untuk kekinian kita. Tidak mungkin disangkal, pada "puncak kejayaannya" para pemikir Islam telah berhasil mengukir prestasi cemerlang di berbagai bidang pemikiran, namun generasi sekarang (terutama insan-insan pesantren) tidak bisa terus-menerus "bermakmum" kepada mereka. Mereka, para pemikir-pemikir itu, adalah anak zaman yang sudah mencurahkan daya ciptanya untuk mencerahi zaman mereka. Adakah pencerahan mereka masih relevan untuk kekinian kita? Ini sebuah pertanyaan yang tidak bisa dijawab dengan sekenanya saja.

Jarak waktu yang terlalu jauh (baca: berabad-abad) antara pewaris pencerahan pemikiran Islam dengan masa sekarang, sudah

menyimpan problemnya sendiri, belum lagi ditambah kompleksitas problem di masa lalu itu turut "menyumbang" (lebih tepatnya, memaksa dengan sadar) para pemikir Islam untuk memberi jawaban. Jawaban mereka itu tentu saja ada yang bersifat temporer, berdasarkan kasus/peristiwa yang menyertai, namun juga mempunyai potensi minimal dalam bentuk spiritnya untuk "melampaui" zamannya. Lebih jelas lagi, pada banyak hal, pemikiran mereka hanya bisa digunakan sebagai jawaban pada masa itu saja, sementara pada sedikit hal, bisa memberi "jawaban" atas kekinian kita.

Kedua, hal tidak kalah penting untuk direnungkan dalam rangka "mengambil hal terbaru yang lebih baik" adalah mengungkai (menguraikan) secara cerdas problem kekinian kita dengan pendekatan-pendekatan kontemporer. Tidak bisa disangkal bahwa modernitas telah "menawarkan" banyak hal untuk dipikirkan dan direnungkan, terutama bagi insan-insan pesantren. Pada lapisan luarnya, teknologi modern muncul sebagai "buah manis" yang bisa dicecap siapa saja dari berbagai belahan dunia. Pada lapisan dalamnya, berupa paradigma dan pandangan dunia, modernitas juga telah merubah cara pandang lama terhadap dunia dan manusia. Dalam konteks ini, pilihan terbaik bagi insan-insan pesantren adalah mendialogkannya dengan paradigma dan pandangan dunia yang telah diwariskan oleh generasi pencerahan Islam. Dari dialog sehat ini diharapkan akan muncul sisntesis-sintesis baru yang lebih segar dan menggairahkan (A'la, 2006).

Pondok pesantren pada akhir abad ke-20 sekarang ini, berdirinya berbeda dengan masa lalu. Jika pada masa lalu pondok pesantren berdiri sekaligus cikal bakal desa setempat, maka sekarang pondok pesantren yang berdiri pada keadaan lingkungan desa atau masyarakat yang sudah ramai atau maju. Sebagaimana studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada tiga pesantren yakni Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Luhur Al-Husna

Surabaya, dan Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya. Kondisi masyarakatnya relatif baik dan kondisi ekonominya boleh dikatakan mapan. Para pendiri dan pengasuhnya bukan cikal bakal dari daerah itu, tetapi dari luar kota yang mendapatkan amanat untuk mendirikan dan mengasuh pondok pesantren tersebut.

Maju mundurnya suatu pesantren amat tergantung pada pribadi kyainya, terutama oleh adanya keahlian dan kedalaman ilmu agamanya, *wibawa* dan *kharisma* kyai serta keterampilannya dalam mengelola pesantrennya. Hal ini dikarenakan: *pertama,* Kyai dalam lembaga pesantren adalah elemen penting dan sekaligus sebagai tokoh sentral dan esensial, karena dialah perintis, pendiri, pengelola, pengasuh, pemimpin dan terkadang juga pemilik tunggal sebuah pesantren (Bawani, Imam, 1993). *Kedua,* Kyai sebagai pemimpin dan pemilik bahkan seringkali merupakan pendiri pesantren (Dhofier, 1994). *Ketiga,* tidak ada pesantren jika tidak ada kyainya (Sudyarto, 2005).

Berangkat dari konteks kajian di atas, studi dan kajian tentang kepemimpinan kyai dan pesantren sampai sekarang cukup menarik, karena beberapa alasan: pertama, sebagaimana yang dikatakan (Arifin, 1992) bahwa ditinjau dari tugas dan fungsinya, seorang kyai dalam memimpin pesantren, dapat dipandang sebagai suatu fenomena unik, karena kyai tidak hanya sebagai pengasuh pesantren namun juga sebagai pendidik, perencana, penyusun kurikulum, tata tertib dan pelaksana proses belajar mengajar, bahkan bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat, serta sebagai pemimpin di masyarakat. *Kedua,* Demikian juga yang dikatakan Sunyoto (1990:82) bahwa seorang kyai dituntut memiliki kebijaksanaan dan wawasan yang cukup, terampil dalam ilmu-ilmu agama, mampu menanamkan sikap dan pandangan serta harus menjadi suri teladan pemimpin yang baik. *Ketiga,* menurut Daulay (2001:13) bahwa dalam lembaga pendidikan Islam yang disebut pesantren memiliki

elemen-elemen pokok yang menjadikan lembaga tersebut disebut sebagai pesantren.

Elemen-elemen yang dimaksudkan adalah salah satunya yang diputuskan dalam musyawarah/lokakarya intensifikasi pengembangan pondok pesantren yang diselenggarakan oleh Dirjen Bimbaga Islam Depag RI, pada tanggal 2-6 Mei 1978 di Jakarta, tentang pengertian pondok pesantren diberi *ta'rif* sebagai berikut: pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang minimal terdiri dari 3 unsur, yaitu: (1) Kyai/Syekh/Ustadzz yang mendidik serta mengajar, (2) Santri dengan asramanya, dan (3) Masjid.

Menurut Noor (2006:147-149) bahwa kharisma kyai dalam komunitas disekelilingnya sangat dominan. Mereka memandang kyai bukan saja selaku penuntun dan pembimbing dalam pemahaman dan pengamalan ajaran agama. Lebih dari itu, hampir seluruh persoalan kehidupan di masyarakat cenderung dan bergantung pada kyai.

Selanjutnyas menurut Noor (2006) secara filosofis kharisma kyai dalam pandangan masyarakat yang multidimensi memandang: 1) Kyai sebagai imam. Kehadirannya di tengah-tengah masyarakat sangat dibutuhkan, dalam memimpin kegiatan ritual keagamaan yang berlangsung ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Fatwa kyai senantiasa dipatuhi dan dilaksanakan masyarakat sekelilingnya. 2) Kyai sebagai maha guru. Masyarakat memandang kyai adalah guru dalam segalanya. Mendidik dan mengajar putra-putri mereka masalah agama, serta membimbing mereka dalam beribadah. 3) Kyai sebagai raja. Begitu luar biasa hormatnya masyarakat terhadap kyai, setiap kali bertemu, selalu menundukkan kepala sebagai tanda merendahkan diri, dan ketika bersalaman, masyarakat senantiasa mencium tangan kyai. 4) Kyai sebagai tabib. Tidak jarang masyarakat yang membutuhkan pertolongan kyai ketika mendapat musibah atau punya maksud-maksud tertentu. Pertolongan yang mereka butuhkan adalah doa-doa, atau wirid-wirid dari kyai.

Misalnya; keluarganya sakit minta doa dari kyai, istrinya mau melahirkan minta doa kyai, anaknya mau dikawinkan minta doa kyai, ketika mau sekolah atau ujian minta doa kyai, ingin bekerja menjadi pegawai minta doa kyai, mau berdagang/berjualan minta doa kyai, membangun rumah minta doa kyai bahkan akan ujian nasional datang ke kyai. 5) Kyai sebagai wali. Dalam komunitas kyai dengan santrinya di lingkungan pondok pesantren, kyai berfungsi sebagai pengganti orangtua mereka yang bertanggung jawab penuh atas keselamatan para santrinya. Di samping mengajar dan mendidik para santrinya, kyai memiliki kewajiban untuk mengarahkan dan membentuk kepribadian mereka agar menjadi anak yang saleh serta berguna ditengah-tengah kehidupan masyarakat kelak. 6) Kyai sebagai amil. Dalam konteks kepengurusan dan pelaksanaan ibadah zakat, masyarakat lebih percaya kepada kyai dari pada pemerintah (dalam tanda kutif). Karena itu, tak jarang masyarakat yang membayarkan zakat langsung kepada kyai. 7) Kyai sebagai psikiater. Akibat pengaruh modernisasi dan akulturasi budaya barat yang keblabasan, obat-obat terlarang menjadi trend di kalangan remaja kita. Menyebabkan jiwa terganggu, syaraf rusak serta bermental bobrok. Kyai dipandang sebagai salah satu alternatif pengobatan penyembuhannya.

Tipologi kyai yang lain pernah diungkapkan Bisri (Jawa Pos, 17 Maret 2004, hal.1) sebagai berikut: (1) Kyai produk masyarakat yaitu orang yang sangat dihormati masyarakat dan karenanya mereka menyebutnya sebagai kyai. Kyai produk masyarakat ini diketahui memiliki ilmu agama karena memang mengamalkannya dan juga menyiarkannya. Kyai jenis ini mempunyai pengaruh yang besar pada masyarakat karena ia memelihara hubungan baik dengan masyarakat disamping juga memelihara hubungan baik dengan sang khaliq, (2) Kyai produk pemerintah yakni kyai-kyai yang digandeng oleh pemerintah untuk mendukung segala kebijakan yang diambil, selain itu pemerintah juga menggunakan pengaruh kyai ini pada

masyarakat, (3) Kyai produk press: kyai jenis ini biasanya kepopulerannya didukung oleh mass media/pers, entah kerja sama dengan siapa saja, sehingga membuat figur sang kyai menjadi lebih dibandingkan dengan kyai-kyai lainnya. Kepopulerannya kyai ini seringkali oleh pers ditambahi embel-embel seperti kyai kharismatik, kyai khos dan lain sebagainya. Boleh jadi, ketenaran kyai produk pers ini jauh melebihi kyai produk masyarakat, (4) Kyai produk politis**:** awal mula terbentuknya kyai jenis ini adalah politisi atau pimpinan partai yang berusaha mendekati kyai melalui "broker-broker kyai" yang bisa saja dari orang dalam (anak, menantu atau santri kyai) atau orang luar yang dekat dengan kyai. Tetapi, lama kelamaan mereka mampu, dengan bantuan pers, membuat kyai sendiri bahkan sekaligus membuatkan wadah-wadah untuk para kyai tersebut, dan (5) Kyai produk sendiri: kyai jenis ini adalah yang termurah modalnya. Biasanya kyai ini modalnya hanya kemampuan akting, menghafal beberapa ayat Al-Qur'an dan hadits, busana lengkap dan sorban, baju koko atau lebih afdhol bagi memakai jubah. Bila ingin lebih populer atau sukses para kyai jenis ini harus mengeluarkan banyak dana lagi untuk menggaji manager dan pekerja lainnya.

Dari beberapa tipologi kyai yang disampaikan para ahli di atas dan setelah penulis mendalami kajian tentang pesantren dan kyai, maka penulis menemukan satu tipologi kyai yang berbeda dengan tipologi kyai yang sudah ada yaitu "kyai nasib".

Kajian terdahulu tentang kepemimpinan kyai sudah banyak dilakukan oleh kalangan akademisi, penulis, pemerhati, intelektual, cendekiawan muslim, ilmuwan dan kalangan pesantren. (1) kajian yang dilakukan Mutohar (2000) tentang *"Kepemimpinan Kyai Dalam Pembinaan Disiplin Santri: Upaya Mengefektifkan Proses Pembelajaran (Studi Kasus di Pondok Pesantren Kanak-Kanak Al-Qur'an Sunan Giri Ngunut-Tulungagung),* hasil studinya sebagai berikut: 1) kyai mempunyai peranan yang sangat penting dalam

pembinaan disiplin santri, karena kyai dipandang sebagai pemimpin tertinggi *(top leader),* tokoh sentral *(central figure),* pemimpin rohani *(spiritual leader),* dan guru dari para ustadzz *(grand teacher*) di Pondok Pesantren Kanak-Kanak Al-Qur'an Sunan Giri. Hal ini dijelaskan sebagai berikut: (a) kyai sebagai *top leader* (pemimpin tertinggi) mempunyai otonom dalam mengambil kebijakan untuk mengembangkan dan memajukan pesantren yang dipimpinnya. Dengan demikian kyai mempunyai posisi sebagai *high policy maker* (pengambil kebijakan tertinggi) dalam segala aktivitas yang dilaksanakan di pondok pesantren. Segala ide, gagasan yang dicanangkan oleh para ustadzz senantiasa dimintakan izin kepada kyai untuk mendapatkan restu dan petunjuk untuk melaksanakannya. (b) pembinaan disiplin santri memposisikan kyai sebagai tokoh sentral *(central figure)* yang mampu memberikan keteladanan yang baik dalam kehidupan pesantren. (c) kyai sebagai *spiritual leader* (pemimpin ruhani) bagi santri mampu memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pendidikan akhlaq/etika, dan melatih disiplin santri untuk menjalankan dan mematuhi tata nilai, aturan dan norma-norma yang berlaku di dalam kehidupan.

Dalam hal ini kyai mampu memberikan rasa tenang, aman, dan penyejuk jiwa bagi para santri melalui nasehat yang diberikannya. Nasehat-nasehat kyai senantiasa di dengarkan, diperhatikan, dan diamalkan semaksimal mungkin bagi santri di pondok pesantren. Hal ini disebabkan karena apa yang disampaikan oleh kyai senantiasa didasarkan pada ajaran agama yang mengarah pada kebaikan dan kebenaran serta mengingatkan dan mengajak santri untuk menghindarkan diri dari perbuatan yang tercela atau dilarang oleh agama.(d) pelaksanaan pendidikan dan pengajaran diserahkan sepenuhnya oleh para guru/ustadzz yang sudah dipercaya oleh kyai. Kyai memfungsikan dirinya sebagai control terhadap proses belajar mengajar yang terjadi. Kyai memfungsikan dirinya sebagai kontrol terhadap proses belajar mengajar yang terjadi.

Dalam hal ini kyai juga sebagai guru dari para ustadzz *(grand teacher)* di Pondok Pesantren Kanak-Kanak Al-Qur'an Sunan Giri. Dalam hal ini eksistensi para ustadzz adalah mempraktekkan secara langsung terhadap ilmu yang diperoleh dari kyai di Pondok Pesantren Kanak-Kanak Al-Qur'an Sunan Giri. 2) pembinaan disiplin santri merupakan langkah awal yang harus di tempuh oleh kyai untuk mengefektifkan proses pembelajaran di Pondok Pesantren Kanak-Kanak Al-Qur'an Sunan Giri. Pembinaan tersebut terlihat dari upaya kyai bersama para ustadzz dan pengurus pondok untuk selalu: (a) membiasakan santri tepat waktu dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, (b) mengkondisikan lingkungan pondok yang disiplin, (c) memberikan petunjuk dan nasehat kepada santri, (d) memberikan pendidikan dan pengajaran akhlaq (etika) kepada santri, (e) membiasakan santri menjalankan sholat lima waktu dengan berjama'ah tepat pada waktunya, (f) melatih santri untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan yang ada di pondok, (g) memberikan control kepada santri dalam melaksanakan segala aktifitasnya di pondok. 3) mengingatkan dan membimbing santri agar mempunyai disiplin diri dilaksanakan dengan cara yang sabar, penuh kasih sayang dan pengertian dari kyai dan pengurus pondok yang dilaksanakan secara terus menerus dengan mempergunakan strategi sebagai berikut: (a) memperkenalkan peraturan kepada santri, (b) melarang orang tua menjenguk santri selama dua bulan pada tahap awal santri masuk pondok pesantren, (c) memperhatikan kondisi dan kemampuan santri, (d) menuntut santri untuk mentaati semua peraturan, (e) memberikan teladan yang baik kepada santri, (f) menggunakan pendekatan secara relegius.

Pendekatan relegius dijadikan sebagai dasar utama dalam pembinaan disiplin santri di Pondok Pesantren Kanak-Kanak Al-Qur'an Sunan Giri berkaitan erat dengan eksistensi pondok pesantren yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk

mendidik anak agar mempunyai keimanan dan ketaqwaan kepada Allah, terdidik untuk takut kepada-Nya, merasa diawasi oleh-Nya, meminta tolong dan berserah diri kepada-Nya, niscaya ia akan mempunyai kemampuan fitri, yaitu kemampuan untuk menerima dan menjalankan ajaran Islam dengan baik dan benar serta akan terbiasa dengan akhlaq yang mulia. 4) keefektifan proses pembelajaran yang terjadi di Pondok Pesantren Kanak-Kanak Al-Qur'an Sunan Giri Ngunut Tulungagung didukung adanya prilaku disiplin santri baik dalam belajar maupun dalam mentaati semua peraturan yang ada di pondok.

Kajian yang (ke-2) dilakukan Hariadi (2006) tentang *"Kepemimpinan Kyai Yang Berorientasi Pada Imtaq Dan Iptek (Studi Kasus di Pondok Pesantren Wilayatul Ummah Kampung Damai Ponorogo)",* hasil kajiannya sebagai berikut: 1) kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kualitas iman dan taqwa (IMTAQ), yang disertai dengan peningkatan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) akan dapat melahirkan seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional-spiritual *(Emotional-Spiritual Quotient/ESQ)* yang tinggi. 2) kyai yang memiliki pandangan yang moderat terhadap nilai-nilai iman dan taqwa (IMTAQ) serta pemanfaatan hasil-hasil ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). 3) penerapan hasil-hasil ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dipondok pesantren dilandasi oleh nilai-nilai iman dan taqwa (IMTAQ) sebagai filter terhadap adanya pengaruh negative dari IPTEK, dan 4) pengembangan pondok pesantren yang berorientasi pada nilai-nilai iman dan taqwa (IMTAQ) serta hasil-hasil ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) akan mengantarkan para alumninya tidak hanya sebagai calon "ustadzz" atau "kyai" semata, tetapi juga siap dalam memasuki lapangan kerja di bidang pelayanan publik.

Studi yang (ke-3) dilakukan Nursiyani (2004), tentang *"Peran Kyai Sebagai pemimpin dan Pengelola Pengadaan Sarana Belajar*

(Studi Kasus di YPI Nurul Qornain Sukowono)", hasil studinya sebagai berikut: peran kyai sebagai pemimpin pengadaan sarana belajar cukup dominan. Meskipun dilakukan sendiri para bawahan tidak merasa dikesampingkan tetapi justru merasa kagum dan bangga akan kepandaian yang dipunyai kyai. Sebagai pengelola pengadaan sarana belajar kyai cukup baik dalam melakukan semua proses pengelolaan walaupun untuk proses perencanaan dan penggerakkan kyai hampir tidak melakukannya, karena kyai melakukan sendiri semua pekerjaan. Kepemimpinan kyai ini disebut sebagai kepemimpinan karismatik dimana segala pesona pribadi, kemampuan dan keahlian pemimpin menjadi kekuatan yang membuat bawahannya setia, loyal dan taat kepada pemimpin. Kepemimpinan seperti saat ini memang menjadi ciri khas kepemimpinan Islam di Pesantren. Kepemimpinan karismatik yang dilakukan kyai ini hanya terjadi dalam konteks pesantren dan selama nilai-nilai tradisi tetap dipegang teguh oleh komunitas di dalamnya.

Studi yang (ke-4) dilakukan Arifin (1992) tentang: *"Kepemimpinan Kyai Dalam Sistem Pengajaran Kitab-Kitab Islam Klasik (Studi Kasus di Pondok Pesantren Tebuireng)",* hasil studinya adalah bahwa pola dan gaya kepemimpinan kyai, terutama dalam pengajaran kitab-kitab Islam klasik telah mengalami sedikitnya 5 (lima) perubahan fundamental dari waktu ke waktu. 1) ditinjau dari kualitas individu, terutama yang berkait dengan kapasitas kyai dalam menguasai kitab-kitab Islam klasik maka lama makin menunjukkan kemerosotan. 2) berkaitan dengan merosotnya kualitas individu kyai dalam penguasaan kitab-kitab Islam klasik maka orientasi kyai dalam memaknai pola dan gaya kepemimpinan pesantren cenderung mengadaptasi pola dan gaya kepemimpinan barat. 3) implikasi dari pergeseran di atas adalah berubahnya pola dan gaya kepemimpinan kyai dari individual ke kolektif, dari kharismatik ke rasional, dari religio-paternalistik ke persuasif-partisipatif. 4) nilai-nilai yang berkait dengan pola dan gaya

kepemimpinan kyai yang ideal relatif masih kuat mengakar dalam mempengaruhi pola pandang dan pola sikap komunitas pesantren secara umum. 5) sistem pendidikan pesantren berangsur-angsur dirubah ke sistem pendidikan klasikal *(schooling).*

Kajian yang (ke-5) dilakukan oleh Guntur (2009) tentang: *"Kepemimpinan Kyai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren Mahasiswa (Studi Multi Situs Pada Pesantren Al-Hikam Putra Malang dan Pesantren Luhur Putri Malang)",* hasil kajian tersebut sebagai berikut bahwa peran kepemimpinan kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren mahasiswa Al-Hikam dan Lembaga Tinggi Pesantren Luhur Malang yang diukur dari; 1) peranan sebagai motivator di Pesantren Mahasiswa Al-Hikam dan Lembaga Tinggi Pesantren Luhur Malang oleh kyai kepada pengurus dan santri. Motivasi dilakukan secara *face to face* dan secara terprogram, yakni pada saat pengajian rutin dan kegiatan halaqoh; 2) tipe kepemimpinan kyai dalam mengembangkan pondok pesantren adalah tipe kepemimpinan transformasional, karena pengasuh telah berhasil merealisasikan tiga hal yang merupakan perilaku dari seorang pemimpin transformasional. Tiga hal yang dimaksud adalah membuat para pengikutnya menjadi lebih peka akan pentingnya hasil-hasil pekerjaan, memotivasi bawahan untuk memindahkan kepentingan diri sendiri untuk kepentingan pesantren, dan memberikan perhatian serta meningkatkan kebutuhan para bawahannya; 3) kyai dalam melakukan inovasi memiliki kewajiban untuk mempertimbangkan faktor pendukung dan resistensinya. Faktor pendukung yaitu memiliki gedung pesantren yang megah, fasilitas dan layanan khusus yang mendukung kemajuan pesantren, layanan akademik dan inovasi dalam meningkatkan mutu pendidikan, program kerja yang tersusun secara rasional dan sesuai dengan kebutuhan santri, iklim kerja, motivasi dan semangat kerja yang tinggi dari bawahan, dukungan dari masyarakat terhadap pesantren, lingkungan pesantren yang kondusif, kegiatan

ekstrakurikuler yang bervariasi, kyai dan pengurus memiliki komitmen terhadap pengembangan budaya dan agama di pesantren; 4) adapun faktor resistensi terhadap inovasi kepemimpinan kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu kedisiplinan santri kurang disebabkan oleh banyaknya kegiatan di kampusnya, kurangnya ruangan untuk pengajaran klasikal, kualitas pertemuan kyai dengan santri kurang. Upaya yang harus dilakukan pengasuh adalah faktor pendukung kepemimpinan kyai dapat dikembangkan terus agar bawahan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik, kemudian faktor resistensinya dapat diperkecil.

Studi yang (ke-6) dilakukan Mujiyono (2009) tentang*: "Kepemimpinan Kyai dalam Pendidikan Watak Santri (Studi Multisitus di Pondok PETA Tulungagung dan Pondok Pesantren Garuda Loncat Blitar)",* hasil dari studi tersebut menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan baik di Pondok Pesulukan Thoriqot Agung Tulungagung dan pada Pondok Pesantren Garuda Loncat Blitar adalah pola kepemimpinan karismatik-kepatuhan dan pola kepemimpinan tunggal, dengan tipologi kyai spiritual. Pandangan pengurus/ustadzz terhadap kepemimpinan kyai adalah kyai sebagai pemimpin tertinggi, kyai sebagai maha guru, kyai sebagai tokoh sentral dan kyai sebagai pemimpin spiritual. Pandangan santri terhadap kepemimpinan kyai pengasuh Pondok Pesulukan Thoriqot Agung adalah kyai sebagai perantara (wasilah) keberhasilan hubungan santri dengan Tuhan, sebagai orang tua santri dan kyai sebagai pelindung santri. Peran kyai dalam pendidikan watak santri di Pondok Pesulukan Thoriqot Agung Tulungagung dan pada Pondok Pesantren Garuda Loncat adalah kyai sebagai pengorganisasi dan kyai sebagai pengintegrasi sosial, penentu visi misi pesantren, sebagai motor, sebagai supervisor, sebagai evaluator, sebagai konsultan, sebagai fasilitator dan kyai sebagai motivator. Sebagai faktor pendukung terhadap kelancaran pendidikan watak santri, yaitu nama besar pendiri

pesantren, karisma kyai, adanya dukungan masyarakat dan adanya organisasi pondok. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keberagaman santri dimana usia dan latar belakang santri yang bervariasi.

Kajian yang (ke-7) dilaksanakan Fauzi (2004) yang membahas tentang: *"Kepemimpinan Kyai dalam Upaya Menciptakan Kemandirian Santri (Studi Kasus Pada Pondok Tebuireng Jombang)".* Hasil studi tersebut adalah: 1) membangun jiwa yang ikhlas dalam berjuang untuk agama, menciptakan jiwa ukhuwah diniyah yang bebas dan demokratis, menanamkan kesederhanaan, sifat qana'ah, dan tekad untuk tidak menggantungkan diri kepada orang lain atau sifat berdikari adalah filosofi kyai dalam memimpin pesantren yang dapat membentuk jiwa kemandirian santri, 2) pola kepemimpinan kyai yang menyediakan waktunya selama 24 jam penuh untuk kepentingan pendidikan pesantren mampu menciptakan suasana dan iklim keberagamaan yang kental serta aktivitas yang padat dan penuh kedisiplinan tinggi dalam setiap aktivitas. Dan akhirnya dapat membentuk kepribadian dan jiwa mandiri santri, 3) kyai sebagai pendiri dan pemimpin pesantren mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembinaan disiplin santri sebagai *top leader* (pimpinan tertinggi), *central figure* (tokoh sentral), *spiritual father* (bapak rohani), *teachers educator* (pendidik para guru), 4) implementasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan santri tidak saja menumbuhkan mental religius yang tinggi akan tetapi membawa dampak pengaruh pada jiwa kepribadian santri, 5) banyaknya organisasi pondok dan kharisma yang dimiliki oleh kyai merupakan faktor pendukung dalam pemandirian santri, 6) adanya arus globalisasi yang masuk dalam Pondok Pesantren Tebuireng dan mempengaruhi pola fikir, perilaku santri adalah faktor penghambat dalam pemandirian santri.

Beberapa studi yang dilakukan penulis pada tiga pesantren yakni Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Luhur Al-

Husna Surabaya dan Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya menunjukkan adanya dinamika dalam dunia pesantren yakni: 1) dari segi sistem pendidikan pesantren: bahwa sistem pendidikan di pesantren "kyai nasib" menunjukkan adanya inovasi dalam materi pembelajarannya tidak hanya mengajarkan khazanah intelektualisme Islam klasik tetapi juga mengajarkan santrinya lebih terbuka dengan ilmu-ilmu modern dan hubungan kyai, ustadzz dan santrinya tidak ada jarak, 2) dari segi kyai: bahwa hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis menunjukkan munculnya tipologi "kyai nasib" yaitu seseorang pendiri dan pengasuh pesantren yang bukan keturunan kyai nasab akan tetapi karena keilmuan agama dan manajerialnya serta kharisma yang ada pada dirinya maka umat menyebutnya "kyai" (baca: "kyai nasib").

"Kyai nasib" yang dipilih dalam pembahasan buku ini adalah Kyai Hasyim Muzadi (pengasuh Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang), Kyai Ali Maschan Moesa (pengasuh Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya), dan Kyai Imam Ghozali Said (pengasuh Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya).

Ada beberapa alasan dis memilih tiga "kyai nasib" dalam diskusi buku ini yakni Kyai Hasyim Muzadi, Kyai Ali Maschan Moesa, dan Kyai Imam Ghozali Said karena beberapa pertimbangan berikut: 1) kyai nasib yang dipilih dalam kajian ini merupakan pendiri langsung pesantren dan tidak mewarisi pesantren orang tuanya, 2) pengasuh pesantren termasuk "kyai nasib", 3) penulis sudah menjalin komunikasi yang baik dan akrab dengan para "kyai nasib" (Kyai Ali Maschan Moesa dan Kyai Imam Ghozali Said) sebagai rekan sejawat dalam pendidikan yakni sama-sama sebagai dosen IAIN Sunan Ampel Surabaya, dan Kyai Hasyim Muzadi sebagai mantan Ketua Umum PBNU (Pengurus Besar Nahdlatul 'Ulama). Hal ini sangat memudahkan penulis untuk hadir sebagai instrumen utama kajian. Selain penulis dapat dengan bebas hadir dan berkomunikasi dengan informan/narasumber dalam suasana santai

dan penuh kekeluargaan, kehadiran penulis juga tidak dirasakan mengganggu aktivitas para informan/narasumber.

Kemudian alasan penulis memilih tiga "pesantren nasib" dalam kajian ini yakni Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya, dan Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya) karena beberapa pertimbangan berikut: 1) santri lebih banyak dari kalangan mahasiswa, 2) berdirinya pesantren "kyai nasib" relatif muda, akan tetapi perkembangannya begitu pesat, 3) keberadaan pesantren nasib sama-sama di perkotaan.

Penulis tertarik melakukan kajian tentang kepemimpinan "kyai nasib" ini karena berbagai alasan sebagai berikut: 1) kajian tentang kepemimpinan "kyai nasib" belum pernah ada dan baru pertama kali kajian ini dilakukan sedangkan kajian tentang kepemimpinan kyai sudah banyak dilakukan oleh kalangan para akademisi, penulis, pemerhati, intelektual, cendekiawan muslim, ilmuwan dan kalangan pesantren. 2) dalam kajian ini penulis menemukan sebuah tipologi kyai yang belum pernah ditemukan dan dibahas oleh para ahli dan penulis yaitu tipologi "kyai nasib" yakni kyai yang nota bene bukan keturunan kyai (baca: bukan kyai nasab). 3) "kyai nasib" yang dimaksud dalam kajian ini adalah: a) kyai pendiri pesantren yang bukan mewarisi pesantren dan bukan atas pengaruh orang tuanya. b) kyai yang mendirikan pesantren secara finansial tidak pernah mengandalkan finansial dan pengaruh dari orang tua serta finansial wali santri. c) "kyai nasib" yang mempunyai berbagai jaringan dari berbagai tipologi kyai akan tetapi dalam mendirikan pesantrennya tidak pernah menggunakan pengaruh dari jaringan kyai.

"kyai nasib" merupakan gelar kehormatan yang diberikan Allah SWT kepada siapa saja yang dikehendakinya karena hasil usaha dan mau merubah keadaannya dalam mencapai tujuan. Munculnya "kyai nasib" tidak datang secara tiba-tiba tetapi ada sebab-sebab yang melatarbelakangi munculnya "kyai nasib". Hal ini

berdasarkan Teori Ekologis (sintetis) yang menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ ekologisnya.

Menurut penulis, teori ekologis (sintetis) ini memberikan gambaran bahwa seseorang akan menjadi kyai meskipun bukan keturunan seorang kyai, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat menjadi kyai, dan bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya. Hal ini jika dilihat dalam perspektif sosiologis bahwa "kyai nasib" merupakan *achieved status* yaitu kedudukan yang dicapai oleh seseorang dengan usaha-usaha yang disengaja. Kedudukan ini tidak diperoleh atas dasar kelahiran. Akan tetapi, bersifat terbuka bagi siapa saja, tergantung dari kemampuan masing-masing dalam mengejar serta mencapai tujuan-tujuannya. Misalnya, setiap orang dapat menjadi kyai dengan memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yang semuanya tergantung pada usaha-usaha dan kemampuan yang bersangkutan untuk menjalaninya.

Sedangkan keterkaitan antara kepemimpinan "kyai nasib" dengan peningkatan mutu pendidikan pesantren sangat erat sekali. Kepemimpinan "kyai nasib" akan mendorong terwujudnya visi, misi, tujuan sasaran pesantren melalui program yang dilaksanakan secara berencana, bertahap, kreativitas, inovasi, efektif dan mempunyai kemampuan manajerial sehingga akan tercapai peningkatan mutu pendidikan pesantren.

Bagian II

Mukaddimah Kyai Nasib

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai kyai nasib, maka pada bagian pembahasan ini akan mengulas terkait pendefinisian 2 (dua) point, yaitu *pertama*, mengenai kepemimpinan kyai, *kedua*, mengenai kepemimpinan kyai nasib dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren

A. Kepemimpinan Kyai

Para ahli sudah banyak mengemukakan tentang pengertian kepemimpinan. Menurut Davis (1977:119) *"Leadership is determined primarily by one's role behavior, not by one's personal traits. Leaders use technical, human, and conceptual skills, and they set meaningful gools for their group".*

Pengertian kepemimpinan tersebut di atas kalau diterjemahkan secara bebas, kepemimpinan ditentukan terutama oleh perilaku peranan seseorang, bukan dengan sifat-sifat pribadi seseorang. Pemimpin menggunakan teknis, keterampilan manusia, dan konseptual, dan mereka mengatur tujuan berarti bagi kelompok mereka ".

Begitu juga yang dikatakan oleh Schneider, Donaghy dan Newman (1975:148-149) kepemimpinan adalah:

> *A leader is defined as the individually formally given certain status through election, appointment, inheritance, revolution, or any number of ather means. Leadership refer to those behavior performed by one or more individuals in the group which help the group accomplish its goals.*

Pengertian kepemimpinan tersebut di atas kalau diterjemahkan secara bebas, pemimpin didefinisikan sebagai seseorang yang secara formal diberi status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan keturunan, revolusi, atau cara-cara lain. Kepemimpinan mengacu kepada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau lebih individu

dalam kelompok yang membantu kelompok dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan menurut Gaspersz (2007) adalah proses seseorang atau sekelompok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang lain, menginspirasikan, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas untuk mencapai sasaran atau tujuan. Di mana kepemimpinan tersebut terdiri atas kepemimpinan diri *(self leadership),* kepemimpinan tim *(team leadership),* dan kepemimpinan organisasi *(organizational leadership).*

Sedangkan menurut Nasution (2001) menguraikan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli seperti: (1) Gibson dkk (1991) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok; (2) Robbins (1991) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran; (3) Schriesheim, dkk (dalam Kreitner dan Kinicki, 1992) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpinnya mengupayakan partisipasi sukarela para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi; (4) Goetsch dan Davis (1997) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampui tujuan organisasi.

Kemudian menurut Wirawan (2002) bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari para ahli di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang atau sekelompok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang lain, menginspirasikan, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas untuk mencapai sasaran atau tujuan.

Kepemimpinan yang diterapkan "kyai nasib" sangat berpengaruh terhadap pencapaian sasaran atau tujuan pesantren yaitu peningkatan mutu pendidikan pesantren. Jika diaplikasikan dalam dunia pesantren, kepemimpinan "kyai nasib" adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan komunitas pesantren (kepala pesantren, ustadz, dan santri) untuk mencapai sasaran atau tujuan.

Munculnya pemimpin tidak datang secara tiba-tiba tetapi ada sebab-sebab yang melatarbelakangi munculnya pemimpin. Sebagaimana yang dikatakan Kartono (2006:33) bahwa ada tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan sebab-sebab munculnya pemimpin yaitu: teori genetis, teori sosial, dan teori ekologis. Penjelasan ketiga teori tersebut sebagaimana di bawah ini:

1. Teori Genetis

a. Menyatakan bahwa lahirnya pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
b. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga, maka itu adalah yang khusus.
c. Secara filosofis, teori tersebut menganut pandangan *deterministis*.

2. Teori Sosial

a. Menyatakan bahwa pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.

3. Teori Ekologis

Teori ini muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu. Menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi pimpinan,

bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Selain ketiga teori di atas, munculnya "kyai nasib" bisa ditinjau dalam perspektif sosiologis yakni tentang kedudukan (status). Yaitu perspektif *ascribed status* dan *archieved status*. Adapun *ascribed status* ialah Yaitu kedudukan seseorang dalam masyarakat tanpa memerhatikan perbedaan-perbedaan rohaniah dan kemampuan. Kedudukan tersebut diperoleh karena kelahiran, misalnya kedudukan anak seorang bangsawan adalah bangsawan pula. Seseorang warga kasta Brahmana di India memperoleh kedudukan demikian karena orang tuanya tergolong dalam kasta yang bersangkutan.

Yaitu kedudukan yang dicapai oleh seseorang dengan usaha-usaha yang disengaja. Kedudukan ini tidak diperoleh atas dasar kelahiran. Akan tetapi, bersifat terbuka bagi siapa saja, tergantung dari kemampuan masing-masing dalam mengejar serta mencapai tujuan-tujuannya. Misalnya, setiap orang dapat menjadi kyai dengan memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yang semuanya tergantung pada usaha-usaha dan kemampuan yang bersangkutan untuk menjalaninya.

Selanjutnya ialah jenis dan tipe kepemimpinan. Berbicara tentang jenis dan tipe kepemimpinan, maka disini akan mengetahui bagaimana pendefinisian mengenai jenis pemimpin dan tipe pemimpin,

Menurut Soetopo (2010:211) mengatakan bahwa jenis kepemimpinan itu ada dua macam yaitu ditinjau dari sumbernya dan karakteristiknya. *Pertama,* ditinjau dari sumbernya, kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu: (a) kepemimpinan resmi atau *status leader,* titular *leader,* atau *formal leader* (menjadi pemimpin karena secara resmi/formal diangkat sebagai pemimpin); (b) kepemimpinan tak resmi atau *emerging leader, real leader, actual leader, functional*

leader, atau *"recognized leader"* (menjadi pemimpin karena bakat dan kemampuan kepemimpinannya).

Kedua, ditinjau dari ciri karakteristik pemimpin, kepemimpinan dibagi menjadi 3 (menurut Stephen J. Knezevich dikutip Soetopo): (a) kepemimpinan simbolik (karena ciri karakteristik individu pemimpin: ramah, jujur, bersemangat, kreatif, tabah, bijaksana, cerdas, humoris, lemah lembut dan seterusnya. Juga bentuk tubuh menjadi pertimbangan (walaupun hasil penulisan menunjukkan adanya pengecualian: tidak selalu yang tubuhnya tetap gagah); (b) kepemimpinan formal (karena posisi, gelar, jabatan, puncak hierarkhi, kuasa); dan (c) kepemimpinan fungsional (karena peranan, fungsi, dan kemanfaatannya bagi kelompok; tiada pemimpin tanpa kelompok).

Dari uraian di atas tentang jenis kepemimpinan, maka menurut penulis jenis kepemimpinan "kyai nasib" dalam penulisan ini jika ditinjau dari sumbernya termasuk jenis kepemimpinan tak resmi atau *emerging leader, real leader, actual leader, functional leader,* atau *"recognized leader"* (menjadi pemimpin karena bakat dan kemampuan kepemimpinannya).

Sedangkan jika ditinjau dari karakteristiknya maka jenis kepemimpinan "kyai nasib" dalam penulisan ini merupakan (1) kepemimpinan simbolik (karena ciri karakteristik individu pemimpin: ramah, jujur, bersemangat, kreatif, tabah, bijaksana, cerdas, humoris, lemah lembut dan seterusnya. Juga bentuk tubuh menjadi pertimbangan (walaupun hasil penulisan menunjukkan adanya pengecualian: tidak selalu yang tubuhnya tetap gagah); dan (2) kepemimpinan fungsional (karena peranan, fungsi, dan kemanfaatannya bagi kelompok; tiada pemimpin tanpa kelompok).

Sedangkan tipe kyai adalah Menurut Soetopo (2010:214) mengatakan bahwa tipe kepemimpinan itu dibagi menjadi empat macam yaitu (1) kepemimpinan otoriter (semuanya serba-bergantung pemimpin); (2) kepemimpinan *Leizess-Faire* (semuanya

bergantung bawahan/masa bodoh); (3) kepemimpinan Demokratis (kerja sama pemimpin dan bawahan); (4) kepemimpinan *Pseudo-Demokratis* (tampaknya demokratis tetapi hakikatnya otoriter atau demi kepentingan kelompok kecil/klik: semu, manipulatif).

Sedangkan menurut Kartono (2010:80) bahwa tipe kepemimpinan ada delapan yakni: (1) tipe karismatis, (2) tipe paternalistis dan maternalistis, (3) tipe militeristik, (4), tipe otokratis/otoritatif *(authoritative, dominator),* (5) tipe *laisser faire*, (6) tipe populistis, (7) tipe administratif, (8) tipe demokratis *(group developer).*

Delapan tipe kepemimpinan menurut Kartono tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Tipe Karismatis

Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (supernatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Mahakuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya-tarik yang teramat besar.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

a. dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
b. dia bersikap terlalu melindungi *(overly protective).*

c. jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
d. dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
e. dia tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
f. selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Selanjutnya tipe kepemimpinan yang maternalistis juga mirip dengan tipe yang paternalistis, hanya dengan perbedaan: adanya sikap over-protective atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih-sayang yang berlebih-lebihan.

3. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis antara lain:

a. lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan seringkali kurang bijaksana.
b. menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
c. sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
d. menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya (disiplin kadaver/mayat).
e. tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya.
f. komunikasi hanya berlangsung searah saja.

4. Tipe Otokratis

Otokrat berasal dari perkataan *autos* = sendiri; dan *kratos* = kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti: penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada a one-man show. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Ciri-ciri khasnya ialah:

a. dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.
b. dia menentukan *policies*/kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
c. dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi Cuma memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
d. dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

5. Tipe *Laissez Faire*

Pada tipe kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit

pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin, ketua dewan, komandan, kepala biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat sistem nepotisme.

6. Tipe Populistis

Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.

7. Tipe *Administratif atau Eksekutif*

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administratur-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.

8. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri)) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini

bukan terletak pada "person atau individu pemimpin", akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Dari uraian di atas tentang tipe kepemimpinan, maka menurut penulis tipe kepemimpinan "kyai nasib" dalam penulisan ini termasuk tipe kepemimpinan karismatis dan demokratis.

Kepemimpinan kyai sebagaimana digambarkan oleh Ziemek (1986:138), sebagai sosok kyai yang kuat kecakapan dan pancaran kepribadiannya sebagai seorang pemimpin pesantren, yang ahli itu menentukan kedudukan dan kaliber suatu pesantren. Dalam hal ini menurut Thoha (2003:36), kyai dapat disebut sebagai *"agent of change"* dalam masyarakat yang berperan penting dalam suatu proses perubahan sosial. Kepemimpinan ini biasanya didasarkan tempaan pengalaman dan dilandasi keunggulan-keunggulan potensial dalam pribadinya sehingga dapat mengalahkan pribadi-pribadi lain disekitarnya. Dalam hal ini, legitimasi kepemimpinan seorang kyai secara langsung diperoleh dari masyarakat yang menilai, tidak saja dari segi keahlian ilmu-ilmu agama seorang kyai melainkan dinilai pula dari kewibawaan yang bersumber dari ilmu, kesaktian, sifat pribadi dan seringkah dinilai dari keturunan (Abdullah, 1988:33). Pada hakikatnya kepemimpinan kyai di pesantren adalah kepemimpinan yang mempribadi atau personal (Nadj, 1985:137).

Sebuah organisasi yang bagus mempunyai satu ciri khas, yang membedakannya dengan organisasi yang tidak bagus, yaitu mempunyai kepemimpinan yang efektif dan dinamis. Seorang manager atau pemimpin perusahaan menurut Drucker (dalam Hersey & Blancahard, 1977) merupakan dasar dan sumber daya yang langka dalam suatu perusahaan. Begitu juga di lembaga pendidikan seorang pemimpin yang efektif dan mampu untuk menjalankan organisasi agar bisa berjalan dinamis adalah suatu hal yang sangat diperlukan bagi tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Tipe kepemimpinan kyai di pondok pesantren merupakan salah satu ciri khas atau bahkan menjadi sub-kultur sebuah masyarakat tradisional (pesantren). Berbeda dengan gaya kepemimpinan yang lainnya, kyai pesantren seringkali menempati bahkan ditempatkan sebagai pemimpin tunggal yang mempunyai kelebihan *(maziyah)* yang tidak dimiliki masyarakat umum.

Keberadaan seorang kyai sebagai pemimpin pesantren, ditinjau dari tugas dan fungsinya menurut Arifin (1993) dapat dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik. Dikatakan unik kyai sebagai pimpinan sebuah lembaga pendidikan Islam tidak sekedar bertugas menyusun kurikulum, membuat peraturan tata tertib, merancang sistem evaluasi, sekaligus melaksanakan proses belajar mengajar yang berkaitan dengan ilmu-ilmu agama di lembaga yang diasuhnya, melainkan bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat serta menjadi pemimpin masyarakat.

Kyai dapat disebut sebagai *"agent of change"* dalam masyarakat yang berperan penting dalam suatu proses perubahan sosial (Sunyoto, 1990). Pada hakekatnya kepemimpinan kyai di pesantren adalah kepemimpinan yang mempribadi (Nadj, 1985). Oleh karena itu segala masalah kepesantrenan bertumpu pada kyai. Dan berkat tempaan pengalamannya mendirikan pesantren sebagai realisasi cita-cita kyai. akhirnya timbul corak kepemimpinan yang sangat pribadi sifatnya, yang berlandaskan pada penerimaan masyarakat sekitar dan warga pesantrennya secara mutlak. Kemudian Wahid (1978) menjelaskan tentang kepemimpinan kyai yang timbul sebagai pendiri pesantren yang bercita-cita tinggi dan mampu mewujudkannya. Kepemimpinan ini biasanya didasarkan tempaan pengalaman dan dilandasi keunggulan-keunggulan potensial dalam pribadinya, sehingga dapat mengalahkan pribadi-pribadi disekitarnya. Oleh karena itu ciri utama penampilan kyai adalah watak kharismatik yang dimilikinya. Watak karismatik yang dimiliki oleh seorang kyai, timbul karena kedalaman ilmu dan

kemampuan seorang kyai di dalam mengatasi segala permasalahan yang ada, baik disekitar pesantren maupun di lingkungan masyarakat sekitar. Hal ini sama dengan apa yang dikatakan Nadj (1985), dan Prasodjo (1986) bahwa timbulnya sifat kharismatik itu sendiri bisa saja kemampuannya atau kemampuan sang kyai, sehingga mengalahkan yang lain di sekitarnya.

Hasil penulisan Mastuhu (1990:88) tentang gaya kepemimpinan kyai di enam lembaga pesantren yang dinilainya memiliki kepemimpinan yang khas. Meski dengan kadar yang berbeda-beda, sesuai dengan paradigma penyelenggaraan pendidikannya, kepemimpinan karismatik tetap menjadi gaya yang dominan dan dianut para pengasuh pesantren. Dari gaya kepemimpinan kharismatik ini, Mastuhu (1990:91-95) Kemudian menemukan dua pola hubungan yang unik antara kyai dan santri. Dua pola hubungan itu antara lain, adalah: (1) pola hubungan *otoriter-paternalistik,* yaitu pola hubungan antara pimpinan dan bawahan, meminjam istilah Scott *"patron-client relationship"* dan tentunya sang kyailah yang menjadi pemimpin, (2) pola hubungan kyai dan santri yang tidak didasarkan pada tatanan organisasi yang jelas. Semuanya didasarkan pada konsep iklas, barokah dan ibadah, sehingga pembagian kerja antar unit tidak dipisahkan secara tajam.

Sifat kepemimpinan kyai selain kharismatik adalah paternalistik. Ini adalah jenis keistimewaan yang berbentuk kedermawanan yang diterima secara kultural dan kebaikan yang disumbangkan oleh patron kepada klien. Kyai adalah patron masyarakat muslim, dan bentuk tingkah lakunya dalam berhadapan dengan masyarakat ditandai oleh paternalisme (Horikoshi.1987). Dalam hal ini kyai sebagai figur yang senantiasa melindungi, mengayomi masyarakat dengan berbagai perjuangannya untuk menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar.*

Dalam hal ini, legitimasi kepemimpinan seorang kyai secara langsung diperoleh dari masyarakat yang menilai, tidak saja dari segi

keahlian ilmu-ilmu agama seorang kyai, melainkan dinilai pula kewibawaan yang bersumber dari ilmu, kesaktian, sifat pribadi, dan seringkali dinilai dari ketutunan (Abdullah, 1988:33).

Kyai sebagai pemimpin pesantren mempunyai tanggung jawab untuk membina disiplin santri dan mengajarkan tentang nilai-nilai baik dan buruk di dalam ajaran agama Islam. Dalam hal ini anak dituntut untuk menjalankan yang baik dan menjauhkan diri dari yang jelek (menyesatkan) sehingga anak bisa tumbuh dan berkembang menjadi pribadi muslim yang taat dan mempunyai tingkah laku yang baik *(akhlaqul karimah)* dalam kehidupan sehari-hari.

Kharisma yang dimiliki oleh seorang kyai merupakan faktor yang sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu pe santren yang *(indegenous).* Karena keberadaan kyai sebagai pemimpin informal *(informal leader)* mempunyai pengaruh yang luas dalam kehidupan masyarakat, karena kewibawaan dan kharismatik yang dimilikinya.

Dari uraian di atas, maka menurut penulis kepemimpinan "kyai nasib" di pesantren yang dipimpinnya "Kyai nasib" adalah pendiri langsung dan pemimpin sebuah pesantren yang sebagai muslim terpelajar telah membaktikan hidupnya untuk Allah serta menyebarluaskan dan memperdalam ajaran-ajaran dan pandangan Islam melalui kegiatan pendidikan.

Dalam kehidupan masyarakat seorang kyai dianggap mempunyai kelebihan pengetahuan dalam Islam, sehingga seringkali dilihat sebagai seorang yang senantiasa mampu memahami keagungan Tuhan dan rahasia alam (Dhofier, 1994). Sehingga seorang kyai tidak saja merupakan pimpinan pesantren, tetapi juga memiliki power di tengah-tengah masyarakat, bahkan memiliki prestise di kalangan masyarakat (Geertz, 1981).

Dalam hal ini, kedudukan kyai sebagai *informal leader* mempunyai pengaruh yang sangat luas, baik dalam kehidupan masyarakat maupun dalam pesantren. Sebagai pemimpin

masyarakat maupun pesantren, kyai senantiasa dihormati, diteladani dan didengarkan fatwa-fatwanya. Ini karena keberadaan kyai diyakini sebagai orang alim, sebagai orang yang lebih mengetahui dan mampu menjalankan ajaran Islam, karena juga diyakini bahwa kyai sebagai pewaris ajaran yang disampaikan oleh Nabi Muhammad SAW. Oleh karena itu sangatlah tepat bila Hasbullah (1995) mengemukakan bahwa kemasyhuran, perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu pesantren banyak bergantung pada keahlian dan kedalaman ilmu, kharismatik dan wibawa, serta keterampilan kyai yang dalam mengelola pesantrennya.

Sebagaimana yang dijelaskan (Wahid, 1986) bahwa kyai sebagai pendiri dan pemimpin pesantren mempunyai kewenangan penuh untuk mengelola pesantren yang telah didirikannya. Dalam pembelajaran di pesantren, kyai sebagai perencana, pelaksana dan pengevaluasi terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan di pesantren. Pada sistem yang seperti ini, kyai memegang pimpinan mutlak dalam segala hal, sedangkan kepemimpinannya itu sering kali diwakilkan kepada seorang ustadz (guru) senior selaku "lurah pondok". Dalam pesantren yang telah mengenal bentuk organisasi yang lebih komplek, telah dibentuk susunan pengurus lengkap dengan pembagian lugas masing-masing dan tidak mengurangi kemutlakan kyai sebagai pemimpin pesantren yang senantiasa dijadikan pembimbing yang mampu mengarahkan terhadap segala permasalahan yang dialami oleh pengurus pondok.

Keberadaan kyai di pesantren menurut (Rahardjo,1986) memiliki otoritas dan wewenang untuk menemukan serta mengarahkan semua bentuk kegiatan pendidikan dan kehidupan agama atas tanggung jawabnya sendiri. Bahkan la menganggap dirinya otonom dalam menentukan keputusan-keputusan serta hanya tunduk kepada hukum Allah (Horikoshi, 1987). Dalam pembelajaran, kyai dipandang sebagai orang yang dihormati, disegani, serta ditaati dan diyakini kebenarannya akan segala

nasehat-nasehat yang diberikan kepada para santri. Hal ini dipandang karena kyai memiliki ilmu yang dalam *(alim)* dan membaktikan hidupnya untuk Allah, serta menyebarluaskan dan memperdalam ajaran-ajaran dan pandangan Islam melalui kegiatan pendidikan (Geertz, 1981; Ziemek, 1986; Horikoshi, 1987; Arifin, 1999). Dalam pelaksanaan pembelajaran, kyai sebagai pemimpin pesantren senantiasa mendidik santri dengan penuh keikhlasan, kesabaran dan semata-mata untuk mencari ridha Allah dalam menyebarluaskan ajaran Islam.

Misi utama kepemimpinan kyai dalam pembelajaran adalah pengembangan dakwah Islamiah (Wahid, 1984). Dalam hal ini kyai berperan sebagai orang tua, sebagai guru, sekaligus sebagai pemimpin kerohanian *(spiritual leader)* dan bertanggung jawab terhadap perkembangan kepribadian santrinya dengan memberikan bekal ilmu, watak dan keterampilan-keterampilan. Untuk mengefektifkan proses pembelajaran yang terjadi di pondok pesantren, kyai sebagai pemimpin pembelajaran mempunyai peranan yang penting untuk mewujudkannya. Hal ini dipandang karena kyai sebagai tokoh sentral bagi para santri dan dijadikan tumpahan dari segala permasalahan yang terjadi di pesantrennya.

Dari uraian di atas, maka menurut penulis kepemimpinan "kyai nasib" dalam pembelajaran di pesantren adalah sebagai pemimpin pesantren senantiasa mendidik santri dengan penuh keikhlasan, kesabaran dan semata-mata untuk mencari ridha Allah dalam menyebarluaskan ajaran Islam.

B. Kepemimpinan Kyai Nasib dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren

Tumbuhnya pesantren di perkotaan menunjukkan telah terjadi perubahan pada dunia pesantren itu sendiri. Sebagai salah satu contoh pesantren yang sampai saat ini tetap eksis di perkotaan adalah Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Mahasiswa An-

Nur Surabaya, dan Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya. Setelah penulis mengadakan diskusi bacaan terhadap ketiga pesantren tersebut maka terlihat adanya dua perubahan yakni: 1) dari segi pendidikan pesantren: pesantren kyai nasib penuh inovasi tidak hanya mengajarkan khazanah intelektualisme Islam klasik tetapi juga mengajarkan santrinya dengan ilmu-ilmu modern, 2) dari segi kyai: munculnya tipologi "kyai nasib" yaitu seseorang pendiri dan pengasuh pesantren yang bukan keturunan kyai akan tetapi karena keilmuan agama dan manajerialnya serta kharisma yang ada pada dirinya maka umat menyebutnya "kyai" (disebut "kyai nasib").

Munculnya *"kyai nasib"* karena adanya dinamika yang terjadi dalam dunia pesantren. Yang mana pesantren yang dikelola oleh *"kyai nasib"* lebih terbuka dengan dunia modern dan hubungan kyai, ustadzz dan santrinya tidak ada jarak.

Kepemimpinan "kyai nasib" yang lebih terbuka dengan dunia modern mengakibatkan pesantren nasib mulai akrab dengan metodologi ilmiah modern, semakin berorientasi pada pendidikan dan fungsional, artinya terbuka atas perkembangan di luar dirinya, diversifikasi program dan kegiatan mulai terbuka dan ketergantungannya absolut dengan kyai, dan sekaligus dapat membekali para santri dengan berbagai pengetahuan di luar mata pelajaran agama maupun keterampilan yang diperlukan di lapangan, serta dapat berfungsi sebagai tempat pengembangan masyarakat.

Munculnya pesantren nasib belakangan ini merupakan respon dari kesadaran kebutuhan masyarakat Islam tentang pentingnya penyelenggaraan pendidikan Islam di pesantren yang mampu mengimbangi laju pertumbuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Tujuannya adalah agar para lulusan pesantren nantinya memiliki seperangkat pengalaman dan kemampuan sesuai dengan tuntutan jamannya dimasa mendatang. Pesantren yang demikian akan lahir dan berkembang apabila proses penyelenggaraannya

senantiasa memperhatikan dan menerapkan prinsip-prinsip manajeman.

“Kyai nasib” sebagai pendiri dan pemimpin pesantren mempunyai kewenangan penuh untuk mengelola pesantren yang telah didirikannya. Dalam pembelajaran di pesantren, “kyai nasib” sebagai perencana, pelaksana dan pengevaluasi terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan di pesantren. Pada sistem yang seperti ini, “kyai nasib” memegang pimpinan mutlak dalam segala hal, sedangkan kepemimpinannya itu seringkali diwakilkan kepada seorang ustadz (guru) senior selaku "kepala pesantren". Dalam pesantren nasib yang telah mengenal bentuk organisasi yang lebih komplek, telah dibentuk susunan pengurus lengkap dengan pembagian tugas masing-masing dan tidak mengurangi kemutlakan “kyai nasib”sebagai pemimpin pesantren yang senantiasa dijadikan pembimbing yang mampu mengarahkan terhadap segala permasalahan yang dialami oleh pengurus pondok.

Bagian III

Tipe dan Aktivitas Kepemimpinan "Kyai Nasib" dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren

Tumbuhnya pesantren di perkotaan menunjukkan telah terjadi perubahan pada dunia pesantren itu sendiri. Sebagai salah satu contoh pesantren yang sampai saat ini tetap eksis di perkotaan adalah Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya, dan Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya. Tampak adanya dua perubahan yakni: 1) dari segi pendidikan pesantren: pesantren kyai nasib penuh inovasi tidak hanya mengajarkan khazanah intelektualisme Islam klasik tetapi juga mengajarkan santrinya dengan ilmu-ilmu modern, 2) dari segi kyai: munculnya tipologi "kyai nasib" yaitu seseorang pendiri dan pengasuh pesantren yang bukan keturunan kyai akan tetapi karena keilmuan agama dan manajerialnya serta kharisma yang ada pada dirinya maka umat menyebutnya "kyai" (disebut "kyai nasib").

Munculnya *"Kyai Nasib"* karena adanya dinamika yang terjadi dalam dunia pesantren. Yang mana pesantren yang dikelola oleh *"Kyai Nasib"* lebih terbuka dengan dunia modern dan hubungan kyai, ustadzz dan santrinya tidak ada jarak.

Kepemimpinan kyai sebagaimana digambarkan oleh Ziemek (1986:138), sebagai sosok kyai yang kuat kecakapan dan pancaran kepribadiannya sebagai seorang pemimpin pesantren, yang ahli itu menentukan kedudukan dan kaliber suatu pesantren. Dalam hal ini menurut Thoha (2003:36), kyai dapat disebut sebagai *"agent of change"* dalam masyarakat yang berperan penting dalam suatu proses perubahan sosial. Kepemimpinan ini biasanya didasarkan tempaan pengalaman dan dilandasi keunggulan-keunggulan potensial dalam pribadinya sehingga dapat mengalahkan pribadi-pribadi lain disekitarnya.

Dalam hal ini, legitimasi kepemimpinan seorang kyai secara langsung diperoleh dari masyarakat yang menilai, tidak saja dari segi keahlian ilmu-ilmu agama seorang kyai melainkan dinilai pula dari kewibawaan yang bersumber dari ilmu, kesaktian, sifat pribadi dan seringkah dinilai dari keturunan (Abdullah, 1988:33). Pada

hakikatnya kepemimpinan kyai di pesantren adalah kepemimpinan yang mempribadi atau personal (Nadj, 1985:137).

Terdapat empat tipe kepemimpinan "kyai nasib" dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren yaitu: 1) mengedepankan prinsip egaliter dilingkungan pesantren sehingga tidak ada jarak antara ustadz dan santri serta tercipta kebersamaan untuk bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren. Adapun suasana pesantren tercipta lebih dinamis dan dialogis antara kyai, ustadz dan santri. Dengan mengedepankan prinsip egaliter dilingkungan pesantren, maka "kyai nasib" memberikan kebebasan kepada ustadz dan santri untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing tanpa ada unsur paksaan dan intimidasi akan tetapi berangkat dari hati nurani masing-masing, 2) mengedepankan prinsip demokratis dilingkungan pesantren, maka otoritas sepenuhnya didelegasikan ke para ustadz, santri dan masing-masing menyadari akan tugas serta kewajibannya. Prinsip demokratis ini "kyai nasib" bisa menghargai potensi ustadz dan santri serta mau mendengarkan nasihat dan sugesti ustadz dan santri. Disamping itu terdapat koordinasi tugas pada ustadz dan santri, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren, 3) merupakan seorang motivator yang baik dilingkungan pesantren, maka ustadz dan santri akan merasakan senang dan gairah tinggal dilingkungan pesantren yang menyenangkan, 4) kepemimpinan karismatik, maka segala pesona pribadi, kemampuan dan keahlian pemimpin menjadi kekuatan yang membuat ustadz dan guru setia, loyal dan taat kepada sang "kyai nasib".

Bagian IV

Strategi "Kyai Nasib" dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren

Strategi "Kyai Nasib" dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren berdasarkan *buku leaflet* yang diterbitkan Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, proyek peningkatan pendidikan luar sekolah pada pondok pesantren Departemen Agama RI tahun 2003 dibagi menjadi tiga macam. Yakni: 1) Bidang Pendidikan dan Pengajaran, 2) Bidang Ubudiyah dan Keagamaan, dan 3) Bidang Mu'amalah dan Sosial. Ketiga bidang itu akan dipaparkan satu persatu sebagaimana di bawah ini:

A. Bidang Pendidikan dan Pengajaran

Berdasarkan *buku leaflet* yang diterbitkan Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, proyek peningkatan pendidikan luar sekolah pada pondok pesantren Departemen Agama RI tahun 2003, meliputi:

a. Pelayanan pendidikan formal yang terdiri atas:
    1) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan Raudhatul Athfal/Taman Kanak-Kanak
    2) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah/Sekolah Dasar
    3) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan Madrasah Tsanawiyah/Sekolah Lanjutan Pertama
    4) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan Madrasah Aliyah/Sekolah Menengah Umum
    5) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan Madrasah Aliyah Program Khusus (MAK) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
    6) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan Ma'had Aly/Perguruan Tinggi Umum
    7) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan KMI/TMI

b. Pelayanan pendidikan non formal yang terdiri atas:
    1) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan pengajian pasaran
    2) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan pengajian swalayan
    3) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan penyelenggaraan pesantren kilat
    4) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan dan penyelenggaraan Majelis Ta'lim
    5) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan dan penyelenggaraan TKA/TPA
    6) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan dan penyelenggaraan TQA/LTQ
    7) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan dan penyelenggaraan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)
    8) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan dan penyelenggaraan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun, Paket A, Paket B dan Paket C
    9) Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan ketrampilan

Adapun strategi "kyai nasib" dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren dalam bidang pendidikan dan pengajaran dalam penulisan ini harus ditunjang oleh beberapa faktor yaitu: 1) faktor manusia dan manajemen harus berkualitas, 2) faktor manusia yakni pengurus dan para ustadz yang bisa diajak berjalan bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren, 3) harus didukung dengan pusat kegiatan santri mahasiswa Al-Hikam Malang yaitu: Masjid, Ruang belajar dan Asrama atau pondok dan Masyarakat, 4) adanya materi dirosah pesantren yang sesuai perkembangan zaman, dan 5) Sistem pengajaran pesantren terdiri

dari tiga macam yakni: a) pengajaran klasikal, b) pengajaran kolektif, dan c) pengajaran individual.

B. Bidang Ubudiyah dan Keagamaan

Lembaga pendidikan pondok pesantren pada hakikatnya tumbuh dan berkembang sepenuhnya berdasarkan motivasi agama. Kemudian dikembangkan lagi untuk mengefektifkan usaha penyiaran dan pengamalan ajaran-ajaran agama. Sehingga dalam pelaksanaannya, pendidikan pondok pesantren senantiasa melakukan proses pembinaan pengetahuan, sikap dan kecakapan yang menyangkut segi keagamaan (Dirjen Bagais, 2003:68). Di samping itu, upaya pembinaan terhadap sarana keagamaan secara memadai disertasi perangkat hukum Islam, pranata sosial yang sedang dan tengah berkembang di tengah-tengah masyarakat dewasa ini. Di sinilah pondok pesantren tampil untuk memberikan kontribusi terhadap masyarakat luas dalam bidang dakwah keagamaan secara baik dan benar dengan memperhatikan rambu-rambu hukum secara konsisten. Upaya semacam ini dilakukan pondok pesantren melalui pembinaan dan pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang ubudiyah.

Pelayanan pondok pesantren dalam bidang ubudiyah dapat dilaksanakan di dalam pondok pesantren, maupun di luar pondok pesantren. Pelayanan yang dapat dilakukan oleh pondok pesantren, berdasarkan *buku leaflet* yang diterbitkan Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren Departemen Agama RI tahun 2003, pelayanan tersebut meliputi:

1. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap pengelolaan Masjid dan Mushalla;
2. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap bantuan hukum Islam, faraid dan sebagainya.
3. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap bantuan hukum Islam, nikah, thalaq, ruju;

4. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap pengelolaan Badan Amil Zakat, Infak dan Sadaqah;
5. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap pengembangan tanah waqaf;
6. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap pengurusan jenazah/mayat;
7. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap penyelenggaraan manasik haji dan umrah;
8. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap pelaksanaan qurban dan aqiqah;
9. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap profesi mubaligh/mubalighah
10. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap profesi Imam;
11. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap Khatib;
12. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap profesi qari/qariah;
13. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap kegiatan kelompok ikhtia;
14. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap pelaksanaan Istighatsah;
15. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap penentuan awal bulan qamariyah;
16. Pelayanan Pondok Pesantren terhadap bimbingan keluarga sakinah.

Adapun strategi "kyai nasib" dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren dalam bidang ubudiyah dan keagamaan dalam penulisan ini adalah:

1. Pelayanan pondok pesantren terhadap pelayanan masjid dan mushola yakni dengan program-program kerja dan susunan pengurus yang berkualitas.
2. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan badan amil zakat, infak dan shodaqoh dengan membentuk panitia penerimaan zakat setiap bulan Romadlon.

3. Pelayanan pondok pesantren terhadap penyelenggaraan manasik haji dan umroh dengan membuka kantor bimbingan manasik haji dan menyelenggarakan bimbingan manasik haji.
4. Pelayanan pondok pesantren terhadap pelaksanaan qurban dengan menyelenggarakan penyembelihan hewan qurban di lingkungan pesantren setiap Hari Raya Idul Adlha.
5. Pelayanan pondok pesantren terhadap khotib dengan menyusun jadwal imam dan khotib di masjid pesantren

C. Bidang Mu'amalah dan Sosial

Tidak semua lulusan pondok pesantren akan serta merta menjadi ulama atau mubaligh di tengah-tengah masyarakat. Oleh sebab itu, para santri hendaknya dibekali dengan keahlian-keahlian lain seperti pendidikan keterampilan selama mereka belajar dilingkungan pondok pesantren, sebelum santri itu kembali ke tengah-tengah masyarakat. Di pihak lain guna menunjang berhasilnya pembangunan yang sedang dan tengah dilakukan, sangat diperlukan partisipasi semua pihak, termasuk pihak pondok pesantren sebagai lembaga yang berpengaruh di tengah-tengah masyarakat. Ini merupakan potensi yang dimiliki oleh pondok pesantren secara historis dan tradisi (Binbagus, 2003:95).

Sebagaimana dikemukakan Azyumardi Azra (1999) pesantren hendaknya dapat melibatkan dalam aktivitas-aktivitas sosial kemanusiaan, menjadi agen perubahan sosial (agent of social changes) misalnya; menjadi pusat pengembangan teknologi tepat guna bagi masyarakat pedesaan, pusat penyelamatan dan pelestarian lingkungan hidup, dan lebih penting lagi menjadi pusat pemberdayaan ekonomi masyarakat sekitarnya. Dalam konteks terakhir inilah terlihat semakin banyak pesantren yang terlibat dalam aktivitas-aktivitas vocational dan ekonomi seperti dalam usaha-usaha agro bisnis yang mencakup pertanian pangan, peternakan, perikanan dan kehutanan, pengembangan industri rumah tangga atau

industri kecil seperti konveksi, kerajinan tangan, pertokoan, koperasi dan sebagainya.

Keberadaan pondok pesantren dewasa ini memang sangat dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengembangkan kegiatan-kegiatan keterampilan, untuk ikut berpartisipasi aktif dalam pembangunan masyarakat sekelilingnya. Hal ini tentu saja tidak akan dapat berkembang dengan baik, manakala tidak didukung oleh dana-dana tradisional, baik itu wakaf, bantuan mendadak dari pihak wali santri, pemerintah, swasta dan masyarakat atau donatur lainnya. Untuk menanggulangi hal yang demikian inilah pentingnya keberadaan unit usaha dan pengembangan keterampilan para santri di pondok pesantren yang diupayakan dalam menghasilkan dana untuk biaya penyelenggaraan kegiatan pondok pesantren tersebut (Binbagais, 2003:96).

Kontribusi pondok pesantren terhadap masyarakat dalam bidang muamalah, berdasarkan Buku leaflet Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren Departemen Agama RI tahun 2003 meliputi:

1. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan kegiatan pegadaian;
2. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan BMT;
3. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan koperasi;
4. Pelayanan pondok pesantren terhadap penyelenggaraan Desa Binaan/santri raksa desa;
5. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan Bank Syari'ah;
6. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan perdagangan;
7. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan pertanian;
8. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan perikanan;
9. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan perkebunan;

10. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan teknologi industri;
11. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan pertukangan;
12. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan BLK;
13. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan travel biro, penyewaan;
14. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan wartel, warnet;
15. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan rumah sakit, klinik, puskesmas, UKS dan pos yandu.

Adapun strategi "kyai nasib" dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren dalam bidang mu'amalah dan sosial dalam penulisan ini adalah:

1. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan koperasi yakni dengan mendirikan koperasi pondok pesantren (KOPPONTREN).
2. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan wartel dengan menyediakan wartel dilingkungan pesantren.
3. Pelayanan pondok pesantren terhadap pengelolaan rumah sakit, klinik, puskesmas, UKS dan pos yandu.

Bagian V

Dampak Kepemimpinan "Kyai Nasib" dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren

Kepemimpinan "kyai nasib" dengan kepemimpinan kyai pada umumnya tentu sangat berbeda. Hal ini bisa dilihat dari: 1) interaksi sosial antar komunitas pesantren nasib yang penuh kekeluargaan, 2) visi, misi, dan tujuan pesantren nasib berorientasi ke depan, dan 3) sistem pendidikan dan pengajaran pesantren nasib bersifat komprehensif.

A. Interaksi Sosial Antar Komunitas Pesantren Nasib yang Penuh Kekeluargaan

Kyai dalam memimpin dan mengasuh pesantren selalu mengedepankan prinsip pesantren yang penuh kekeluargaan dan paguyuban, sehingga hubungan antara kyai, ustadz dan santri di pesantren nasib sangat akrab dan harmonis. Di pesantren nasib kyai nasib melihat ustadz tidak orang lain tapi dia menjadi keluarga sendiri dan melihat santri tidak sebagai murid tapi sebagai anak jadi selain diberi pelajaran juga ditolong untuk bagaimana dia mengatasi problem-problem tentang kehidupannya juga dengan wali santrinya, maka akan menimbulkan *caracter building* kepada pesantren. Dengan hubungan kyai, ustadz, dan santri dan kyai yang sangat dekat sekali seperti hubungan orang tua dan anak, maka tidak terjadi miss komunikasi. Santri di tiga pesantren nasib dalam diskusi bacaan ini, ketika memanggil santri kepada kyai dengan panggilan "abah".

B. Visi, Misi, dan Tujuan Pesantren Nasib Berorientasi ke Depan

Visi, misi, dan tujuan pesantren nasib menyesuaikan perkembangan zaman dalam mewujudkan pesantren sebagai komunitas belajar untuk mengembangkan potensi fitrah insaniah yang mengintegrasikan etika Agama, etika ilmiah dan etika sosial.

Kyai nasib merumuskan visi, misi, dan tujuan pesantren nasib tidak hanya menjadikan pesantren nasib sebagai pusat penempaan

moral agama, pusat penumbuhan budaya ilmiah, dan pusat pembekalan kecakapan hidup dan tanggung jawab sosial.

Disamping itu kyai nasib mewujudkan visi, misi, dan tujuan pesantren yang sesuai kebutuhan pasar, sehingga diharapkan santri mahasiswa menjadi sarjana yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi di bidangnya, memiliki bekal ilmu agama serta berkepribadian luhur (berakhlak mulia), mampu merelevansikan antara ilmu pengetahuan dan tehnologi dengan nilai-nilai agama, memiliki integritas keilmuan agama dan pengetahuan ilmiah serta memiliki jiwa pengabdian, kepeloporan dan kepemimpinan.

C. Sistem Pendidikan dan Pengajaran Pesantren Bersifat Komprehensif

Sebagaimana contoh dari beberapa pesantren yang ada saat ini, Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya, dan Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya merupakan pesantren komprehensif.

Pondok pesantren komprehensif yaitu pondok pesantren yang menggabungkan sistem pendidikan dan pengajaran antara yang tradisional dan yang modern. Artinya di dalamnya diterapkan pendidikan dan pengajaran kitab kuning dengan metode sorogan, bandongan dan wetonan, namun secara reguler sistem persekolahan terus dikembangkan. Bahkan pendidikan ketrampilan diaplikasikan sehingga menjadi berbeda dari tipologi kesatu dan kedua (Ghazali, 2002:15). Lebih jauh daripada itu pendidikan masyarakatpun menjadi garapannya, kebesaran pesantren akan terwujud bersamaan dengan meningkatnya kapasitas pengelola pesantren dan jangkauan programnya di masyarakat. Karakter pesantren yang demikian inilah yang dapat dipakai untuk memahami watak pesantren sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat. (Nafi, 2007:17).

Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya, dan Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya sudah

menerapkan prinsip-prinsip manajemen, walaupun mungkin masih belum sempurna. Munculnya Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya, dan Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya belakangan ini merupakan respon dari kesadaran kebutuhan masyarakat Islam tentang pentingnya penyelenggaraan pendidikan Islam di pesantren yang mampu mengimbangi laju pertumbuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Tujuannya adalah agar para lulusan Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya, dan Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya nantinya memiliki seperangkat pengalaman dan kemampuan sesuai dengan tuntutan jamannya dimasa mendatang.

Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, Pesantren Luhur Al-Husna Surabaya, dan Pesantren Mahasiswa An-Nur Surabaya lahir dan berkembang karena proses penyelenggaraannya senantiasa memperhatikan dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen.

Bagian VI

Mengakhiri Bacaan Terkait Kyai Nasib: Sebuah Tinjauan Refleksi

Tipe kepemimpinan "kyai nasib" dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren mengedepankan prinsip egaliter dilingkungan pesantren sehingga tidak ada jarak antara ustadz dan santri sehingga tercipta kebersamaan untuk bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren, suasana pesantren tercipta lebih dinamis dan dialogis antara kyai, ustadz dan santri.

Sejalan dengan prinsip egaliter itu juga berarti "kyai nasib" memberikan kebebasan kepada ustadz dan santri untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing tanpa ada unsur paksaan dan intimidasi akan tetapi berangkat dari hati nurani masing-masing.

Di samping itu model kepemimpinan "kyai nasib" di pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren mengedepankan prinsip demokratis dilingkungan pesantren, maka otoritas sepenuhnya didelegasikan ke para ustadz dan santri yang mana masing-masing bisa menyadari akan tugas dan kewajibannya, bisa menghargai potensi ustadz dan santri, mau mendengarkan nasihat dan sugesti ustadz dan santri, terdapat koordinasi tugas pada ustadz dan santri, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren.

Seorang motivator di lingkungan pesantren sehingga ustadz dan santri merasakan senang dan gairah tinggal dilingkungan pesantren dengan suasana yang menyenangkan.

Merupakan pemimpin karismatik di lingkungan pesantren yang mana segala pesona pribadi, kemampuan dan keahlian pemimpin menjadi kekuatan yang membuat ustadz dan guru setia, loyal dan taat kepada sang "kyai nasib".

Selanjutnya, Aktivitas "kyai nasib" yang begitu padat di luar pesantren diimbangi dengan selalu komunikasi yang baik dengan ustad, kepala pesantren dan santri, maka sistem pendidikan dan pengajaran di pesantren tetap berjalan dengan baik.

Dengan aktivitas "kyai nasib" yang begitu padat di luar

pesantren, maka secara tidak langsung menjadi iklan berjalan di mana-mana artinya pesantren "kyai nasib" semakin dikenal dan diketahui masyarakat secara luas.

Aktivitas sehari-hari "kyai nasib" sebagai *high policy maker* (pengambil kebijakan tertinggi) dalam segala aktivitas yang dilaksanakan di pondok pesantren, maka segala ide, gagasan yang dicanangkan oleh para ustadz senantiasa dimintakan izin kepada kyai untuk mendapatkan restu dan petunjuk untuk melaksanakannya.

Aktivitas sehari-hari "kyai nasib" sebagai *top leader* (pemimpin tertinggi) di pesantren yang dipimpinnya, maka "kyai nasib" mempunyai otonom dalam mengambil kebijakan untuk mengembangkan dan memajukan pesantren yang dipimpinnya.

Aktivitas sehari-hari "kyai nasib" sebagai tokoh sentral *(central figure)* di pesantren yang dipimpinnya, maka akan mampu memberikan keteladanan yang baik dalam kehidupan pesantren baik kepada ustad dan santri.

Aktivitas sehari-hari "kyai nasib" sebagai *spiritual leader* (pemimpin ruhani) bagi santri, maka akan mampu memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pendidikan akhlaq/etika, dan melatih disiplin santri untuk menjalankan dan mematuhi tata nilai, aturan dan norma-norma yang berlaku di dalam kehidupan. Dalam hal ini "kyai nasib" mampu memberikan rasa tenang, aman, dan penyejuk jiwa bagi para santri melalui nasehat yang diberikannya. Nasehat-nasehat kyai senantiasa di dengarkan, diperhatikan, dan diamalkan semaksimal mungkin bagi santri di pondok pesantren. Hal ini disebabkan karena apa yang disampaikan oleh kyai senantiasa didasarkan pada ajaran agama yang mengarah pada kebaikan dan kebenaran serta mengingatkan dan mengajak santri untuk menghindarkan diri dari perbuatan yang tercela atau dilarang oleh agama.

Secara teoritis, Munculnya kyai nasib ini dalam diskusi bacaan ini sesuai dengan apa yang dikatakan Kartono (2006:33) tentang

teori ekologis (sintetis) bahwa kyai nasib sejak lahir dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Sedangkan kepemimpinan "kyai nasib" dalam diskusi bacaan ini ditinjau dari sumbernya sebagaimana yang dikatakan Soetopo (2010:211) termasuk jenis kepemimpinan tak resmi atau *emerging leader, real leader, actual leader, functional leader,* atau *"recognized leader"* (menjadi pemimpin karena bakat dan kemampuan kepemimpinannya).

Sedangkan ditinjau dari ciri karakteristik pemimpin, maka kepemimpinan "kyai nasib" dalam diskusi bacaan ini menurut Stephen J. Knezevich dikutip Soetopo termasuk kepemimpinan simbolik (karena ciri karakteristik individu pemimpin: ramah, jujur, bersemangat, kreatif, tabah, bijaksana, cerdas, humoris, lemah lembut dan seterusnya. Juga bentuk tubuh menjadi pertimbangan (walaupun hasil diskusi bacaan menunjukkan adanya pengecualian: tidak selalu yang tubuhnya tetap gagah);.

Sedangkan tipe kepemimpinan "kyai nasib" dalam diskusi bacaan ini sesuai dengan yang dikatakan Soetopo (2010:214) termasuk kepemimpinan Demokratis (kerja sama pemimpin dan bawahan).

Kemudian "kyai nasib" dalam diskusi bacaan ini sesuai dengan apa yang dikatakan Kartono (2010:35) termasuk tipe kepemimpinan misionaris *(missionary)* sifatnya: terbuka, penolong, lembut hati, ramah-tamah, tipe *developer* (pembangun) sifatnya: kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan, tipe *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak) sifatnya: lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri, dan termasuk tipe eksekutif sifatnya: bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan "kyai nasib" merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Sehingga mutu pendidikan pesantren bergantung pada kepemimpinan "kyai nasib" tersebut dalam menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen.

Kiai nasib dipesantren harus memerankan dirinya sebagai *manager* dan *leader* sekaligus. Ia harus memiliki visi ke masa depan, menentukan arah, memiliki strategi dan sekaligus memiliki kemampuan persuasif untuk membawa orang-orang yang dipimpinnya ke arah yang diinginkan.

Disamping itu hal ini berimplikasi pada kepemimpinan pesantren nasib harus mampu mengasuh, mengarahkan, membina dan mempengaruhi pengurus, ustadz, dan santri untuk mencapai suatu tujuan pendidikan pesantren.

Demi terwujudnya pesantren nasib yang berkualitas, "kyai nasib" harus menerapkan kepemimpinan Demokratis (kerja sama pemimpin dan bawahan), kepemimpinan misionaris *(missionary)* sifatnya: terbuka, penolong, lembut hati, ramah-tamah, tipe *developer* (pembangun) sifatnya: kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan, tipe *benevolent autocrat* (otokrat yang bijak) sifatnya: lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri, dan termasuk tipe eksekutif sifatnya: bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

Daftar Pustaka

A'la, A. 2006. *Pembaruan Pesantren.* Yogyakarta: Pustaka Pesantren (Kelompok Penerbit *LkiS*) Yogyakarta.

Abdullah, T. 1988. *Islam dan Masyarakat: Pantulan Sejarah Indonesia*. Jakarta: LP3ES.

Al-Abrasy. L. 1970. *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam.* Jakarta: Bulan Bintang.

Ali, M. 1987. *Beberapa Persoalan Agama Dewasa ini.* Jakarta: Rajawali Press.

Al-Qur'an dan Terjemahnya. 2003. Kerajaan Saudi Arabia: Mujamma' Al-Malik Fahd Li Thiba'at Al-Mush-haf Asy-Syarif Medinah Munawwaroh P.O.Box 6262.

Arcaro, S. (2006). *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ariani, D.W. (1999). *Manajemen Kualitas*. Yogyakarta: Andi Offset.

Arifin, I. 1992. *Kepemimpinan Kyai dalam Sistem Pengajaran Kitab-Kitab Islam Klasik (Studi Kasus: Pondok Pesantren Tebuireng Jombang).* Tesis tidak dipublikasikan, Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang (UM).

Arifin, I. 1998. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Madrasah Ibtidayah dan Sekolah Dasar Berprestasi. Studi Multi-Kasus MIN Malang 1 dan MI Mamba'ul Ulum, SDN Ngaglik Batu di Malang.* Disertasi.Tidak dipublikasikan. IKIP Malang: Fakultas Pascasarjana.

Arifin, I. 1999. *Kepemimpinan Kyai Kasus Pondok Pesantren Tebu Ireng.* Malang: Kalimasada Press.

Atjeh, A. 1957. *Sejarah Hidup K.*H**.** *A. Wahid Hasyim dan karangan tersiar.* Jakarta: Panitia peringatan almarhum K.H.A.Wahid Hasyim.

Bakhtiar, W. 1990. *Laporan Penelitian Perkembangan Pesantren di Jawa Barat.* Bandung: Balai Penelitian IAIN Sunan Gunung Jati.

Bawani, I. 1993. *Tradisionalisme dalam Pendidikan Islam,* Surabaya: Al-Ihlas.

Bogdan, R.C & Biklen, S.C. 1998. *Qualitative Research for Education an Introduction to Theory and Methods.* Needan Height, Massachusetts: Allyn and Bacon A Viacom Company.

Bruinessen. M.V. 1992. *Pesantren dan Kitab Kuning Pemeliharaan dan Kesinambungan Tradisi Pesantren.* Jakarta: Ulumul Qur'an II.

Budiman Mustofa. 2008. *Manajemen Masjid: Gerakan Meraih Kembali Kekuatan dan Potensi Masjid.* Surakarta: Ziyad Visi Media.

Crosby, P.B. (1986). *Quality is Free*. New York: Mentor Books.

Daulay, H.P. 2001. *Historisitas dan Eksistensi Pesantren, Sekolah dan Madrasah.* Yogyakarta: Tiara Wacana.

Davis, K. 1977. *Human Behavior At Work*. Manila: National Book Store.Imc.

Deming, E.W. (1986). *Out of The Critis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga.* Jakarta: Balaipustaka.

Dhofier, Z. 1982. *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai.* Jakarta:LP3ES.

Ekroman, S. S. (2002). Quality Assurance dalam Pendidikan Tinggi. Artikel Kajian Konseptual, (Online), (http://www.depdiknas.go.id, diakses 10 Juli 2010).

Fatah, R.A. 2005. *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan (Dari Tradisional Modern, hingga Past Modern).* Jakarta : PT Listafariska Putra.

Fattah, N.A. 1985. *Metode Dakwah Wali Songo*. Pekalongan: T.B Bahagia.

Fauzi, A. 2004. *Kepemimpinan Kyai dalam Upaya Menciptakan Kemandirian Santri (Studi Kasus Pada Pondok Tebuireng Jombang).* Tesis tidak dipublikasikan. Malang: Program Pascasarjana UM.

Gaspersz, V. 2007. *Organizational Excellence*. Jakarta: PT. Gramedia.

Geertz, C. 1981. *Abangan, Santri, Priyayi, dalam Masyarakat Jawa.* Terjemahan Mahasin. Jakarta: Pustaka Jaya.

Guntur, H. 2009. *Kepemimpinan Kyai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren Mahasiswa (Studi Multi Situs Pada Pesantren Al-Hikam Putra Malang dan Pesantren Luhur Putri Malang).* Tesis tidak dipublikasikan. Malang: Program Pascasarjana UM.

Haedari, A. & El-Saha, M.I. 2006. *Peningkatan Mutu Terpadu Pesantren & Madrasah Diniyah.* Jakarta: Diva Pustaka.

Haedari, A. 2006. *Masa Depan Pesantren: Dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Komplesitas Global.* Jakarta: IRD PRESS.

Haedari, A. 2006. *Tranformasi Pesantren Pengembangan Aspek Pendidikan, Keagamaan, dan Sosial* Jakarta: Lekdis & Media Nusantara.

Hakim, L. 2003. *Pola Pembelajaran di Pesantren.* Jakarta: Departemen Agama Ditpekanpontren Ditjen Kelembagaan Agama Islam.

Hariadi. 2000. *Kepemimpinan Kyai Yang Berorientasi Pada Imtaq Dan Iptek (Studi Kasus di Pondok Pesantren Wilayatul Ummah Kampung Damai Ponorogo).* Tesis tidak dipublikasikan, Malang: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Malang (UM).

Hasbullah. 1995. *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Hersey, P. & Blanchard, K. (1977). *Management of Organization Behaviour: Utilizing Human Resources.* New Jersey: Englewood Cliffs Prentice Hall, Inc.

Hidayat, Y. 1985. *Pesantren dan Elit Desa.* Dalam Raharjo.M.D. (Ed). Pergulatan Dunia Pesantren, membangun dari bawah. Jakarta: LP3ES.

Horikoshi, H. 1987. *Kyai dan Perubahan Sosial* (terj. Umar Barsalim) Jakarta: P3M.

Horikoshi. 1987. *Kyai dan Perubahan Sosial (Terjemahan Umar Basalim).* Jakarta: P3M.

Juran, M.J. & Gryna, M.F. (1993). *Quality Planning and Analysis*. New York: McGraw-Hill, Inc.

Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Koentjaraningrat. 1984. *Kebudayaan Jawa.* Jakarta: PT. Balai Pustaka.

Lincoln, Y.S, & Guba, E.G.L.1985. *Naturalistic Inqury.* Beverly Hill, CA: Sage Publications, Inc.

Madjid, N. 1997. *Bilik-bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan.* Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina.

Madjid. N. 1987. *Islam Kemodernan dan ke Indonesiaan.* Bandung: Mizan.

Mansyur, H. 2004. *Moralitas Pesantren Meneguk Kearifan dari Telaga Kehidupan.* Yogyakarta: Safiria Insania Press.

Mantja, W. 2007. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran-Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi.* Malang: Elang Mas

Mastuhu. 1994. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. Jakarta: INIS.

Masyud, M.S. & Kusnurridlo, M. 2003. *Manajemen Pondok Pesantren.* Jakarta : Diva Pustaka.

Mu'awanah. 2006. *Pengelolaan Pondok Pesantren Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.* Tesis tidak dipublikasikan. Malang: Program Pascasarjana UM.

Muhaimin & Mujib, A. 1993. *Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Filosofik dan Kerangka Dasar Operasionalnya.* Bandung: Triganda Karya.

Mujamma' Al-Malik Fahd Li Thiba'at Al-Mush-haf Asy-Syarif (Komplek Percetakan Al-Qur'anul Karim Kepunyaan Raja Fahd). 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya.* Medinah Munawwarah P.O. BOX 6262 Kerajaan Saudi Arabia.

Mujiyono. 2009. *Kepemimpinan Kyai dalam Pendidikan Watak Santri (Studi Multisitus di Pondok PETA Tulungagung dan Pondok Pesantren Garuda Loncat Blitar).* Tesis tidak dipublikasikan. Malang: Program Pascasarjana UM.

Mutohar, P.M. 2000. *Kepemimpinan Kyai Dalam Pembinaan Disiplin Santri: Upaya Mengefektifkan Proses Pembelajaran (Studi Kasus di Pondok Pesantren Kanak-Kanak Al-Qur'an*

Sunan Giri Ngunut-Tulungagung). Tesis tidak dipublikasikan, Malang: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Malang (UM).

Nadj, E.S. 1985. *Perspektif Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren, Pergulatan Dunia Pesantren: Membangun dari bawah*. (Rahardjo, ed). Jakarta: P3M.

Nafi', M.D. 2007. *Praktis Pembelajaran Pesantren.* Yogyakarta: Instite For Training and Development Amherst, MA Forum Pesantren dan Yayasan Selasih.

Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noer, D. 1982. *Gerakan Modern Islam di Indonesia 1900-1942.* Jakarta: LP3ES.

Noor, M. 2006. *Potret Dunia Pesantren*. Bandung: HUMANIORA.

Nurkolis. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi.* Jakarta: Grasindo.

Nursiyani, T.A. 2004, *Peran Kyai Sebagai pemimpin dan Pengelola Pengadaan Sarana Belajar (Studi Kasus di YPI Nurul Qornain Sukowono).* Tesis tidak dipublikasikan. Malang: Program Pascasarjana UM.

Prasodjo, S. 1974. *Profil Pesantren: Laporan Hasil Penelitian Pesantren Al-Falak dan Delapan Pesantren lain di Bogor,* Jakarta: LP3S.

Raharjo, D. 1985. *Pesantren dan Pembaharuan.* Jakarta :LP3ES.

Rahman, T. 1999. *Moralitas Pemimpin dalam Perspektif Al-Qur'an*. Bandung: CV. Pustaka Setia. Rosdakarya.

Sadali. 1984. *Islam Untuk Disiplin Ilmu Pendidikan*. Jakarta: CV Kuning Mas.

Sagala, S. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Said, I.G. (2000). *Aktifitas Pendidikan Pesantren Mahasiswa An-Nur Wonocolo-Surabaya.* Surabaya: An-Nur Press.

Sallis, E. (2003). *Total Quality Management in Education.* Terjemahan oleh Ahmad Ali Riyadi. 2006. Jogjakarta: IRCiSoD.

Saridjo, M. 1980. *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*. Jakarta: Dharma Bhakti.

Schneider, A.E., Donaghy, W.C. & Newman, P.J. 1975. *Organizational Communication*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Soekanto, S. 2010. *Sosiologi Suatu Pengantar.* Jakarta: Rajawali Pers.

Soetopo, H. (2010*). Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudyarto, S. 2005. *Pesantren Benteng Kejayaan Islam dari Zaman ke Zaman.* (Online), (http://www.rayakultura.net), diakses 16 September 2010.

Suharto, B. 2011. *Dari Pesantren Untuk Umat*. Surabaya: Penerbit IMTIYAZ.

Sunyoto, A. 1990. *Ajaran Tasawuf dan Pembinaan Sikap Hidup Santri Pesantren Nurul Haq Surabaya: Studi Kasus.* Tesis tidak dipublikasikan. Malang: FPS IKIP.

Suryopratondo, S. & Syarif, M. 1976. *Kapita Selecta pondok Pesantren.* Jakarta: Bayu Berkah.

Syam, N. 2008. *Transisi Pembaruan: Dialektika Islam, Politik dan Pendidikan.* Surabaya: PT. Bina Ilmu Offset.

Syarif, M. 1990. *Administrasi Pesantren.* Jakarta: PT. Padyu Berkah.

Syis, Z.A. 1984. *Standarisasi Pengajaran Agama di Pondok Pesantren.* Jakarta: Dirjen Bimbingan Islam Departemen Agama Republik Indonesia.

Tampubolon, P.D. (2001). *Perguruan Tinggi Bermutu, Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Thoha, Z.A. 2003. *Runtuhnya Singgasana Kyai (NU, Pesantren dan Kekuasaan: Pencarian Tak Kunjung Usai).* Yogyakarta: Kutub.

Wahid, A. 1984. *Bunga Rampai Pesantren.* Jakarta: Darma Bakti.

Wahid, A. 1986. *Regenerasi Kepemimpinan dalam Islam*. Jakarta: Pesantren 1 (3)

Wahjoetomo.1997. *Perguruan Tinggi Pesantren.* Jakarta: Gema Insani Press.

Wirawan. 2002. *Pendidikan Jiwa Kewirausahaan: Strategi Pendidikan Nasional dalam Globalisasi dan Otonomi Daerah.* Jakarta: Uhamka Press.

Yafie. 1990. *Kitab Kuning, Produk Peradaban Islam*. Jakarta: Pesantren I (VI).

Yin, R.K. 1984. *Case Study: Design and Method*. Thousand oaks, CA: sage Publications, Inc.

Ziemek, M. 1986. *Pesantren dalam Perubahan Sosial,* diterjemahkan oleh Butche B. Soendjojo, Jakarta: P3M.

Zuhri, S. 1987. *Berangkat dari Pesantren.* Jakarta: Gunung Agung.

Biografi Penulis

Dr. H. Muhammad Shodiq, M.Si., ialah putra dari pasangan H. Ibrahim dengan Hj. Siti Fatimah yang dibesarkan di Gresik. Ia memulai pendidikan formalnya dasar dan menengah di Gresik Kemudian dalam kesehariannya, Wak Kaji Shodiq sapaan akrabnya. Setelah itu, ia melanjutkan pendidikannya pada jenjang perkuliahan atau pendidikan tinggi di IAIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) Lulus 1998 pada jenjang S1, kemudian di Universitas Airlangga Surabaya (UNAIR) pada program magister Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial Lulus Pada Tahun 2003 kemudian di Universitas Negeri Malang (UM) Program Studi Manajemen Pendidikan pada saat menyelesaikan program doktoralnya lulus tahun 2012.

Adapun kiprah sosialnya, Wak Kaji Shodiq juga menjadi penceramah (da'i) pada saat tahun ... di stasiun televisi JTV dalam program Wak Kaji Show. Kemudian ia juga menjadi pembimbing ibadah haji dan umrah di Shafira Tour and Travel. Sehingga program pengabdian kepada masyarakat yang dilakukannya sejak dahulu sudah mewarnai aktivitas tri dharma perguruan tingginya.

Kemudian dalam kepenulisan penelitian ilmiahnya, sudah banyak berkontribusi dalam program Hibah penelitian internal, Kementerian Agama, hingga publikasi jurnal nasional. Adapaun tulisan terakhirnya terkait, Transformation Of Independent Islamic Education System In The Minority Muslim Environment Of Denpasar, Bali, yang dipublish oleh jurnal Edukasi Islam: Jurnal Pendidikan Islam by STAI Al-Hidayah Bogor.

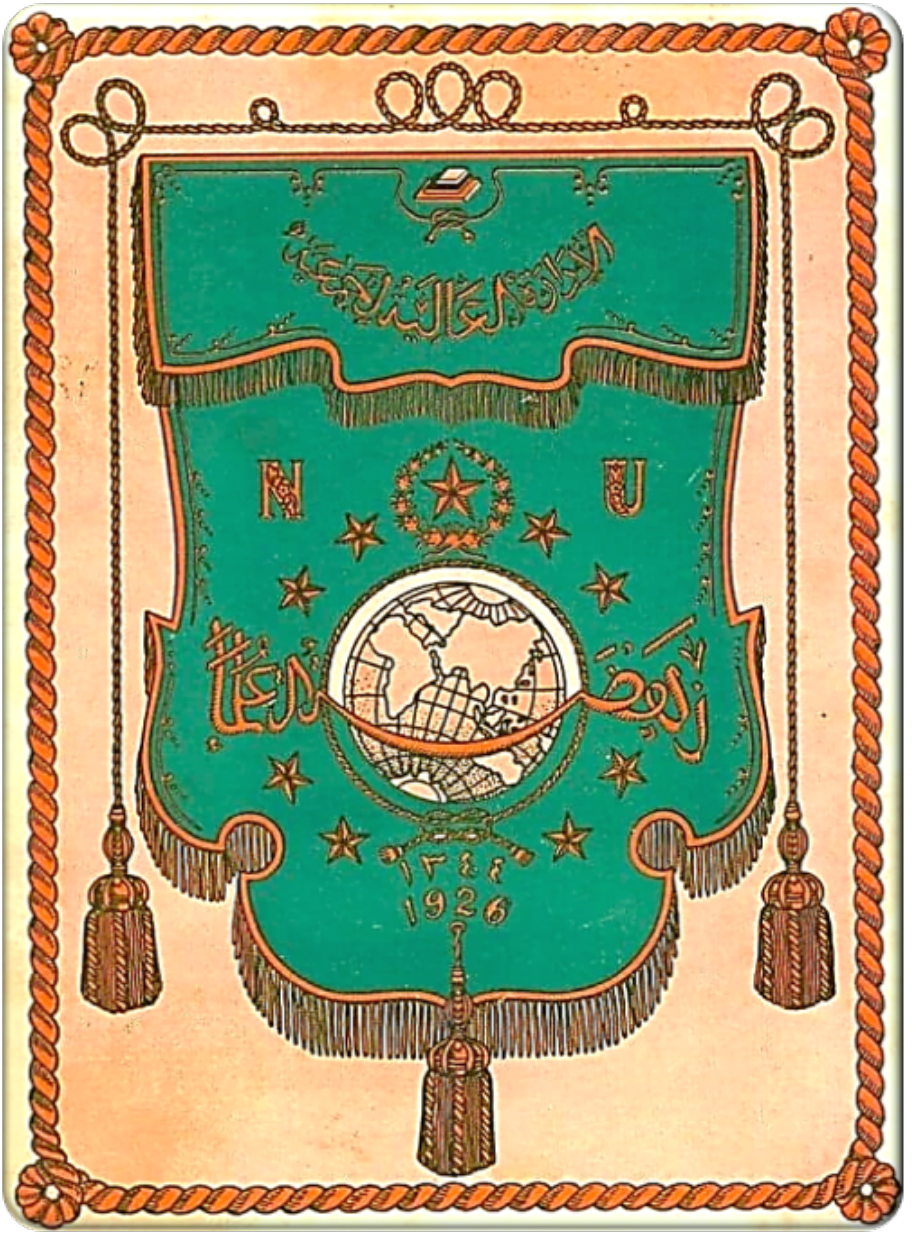
Pun Demikian, aktivitas mengajarnya, Muhammad Shodiq lebih sering mendampingi perkuliahan mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Ampel Surabaya, dan Program Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya. Sehingga beberapa kesempatan mengajarnya, ia lebih sering berada pada kampus UIN Sunan Ampel Surabaya Gunung Anyar, Surabaya.

Kalian para pembaca bisa mensubscribe dan mengikuti pembinaah rohani dan motivasi psikis melalui channel youtubenya yaitu Wak Kaji Shodiq TV dengan link https://www.youtube.com/@WakKajiShodiqTV.

Juga bisa menghubungi melalui email sebagai berikut: moh.shodiq@uinsa.ac.id

Kalian juga bisa mengunjungi beberapa karyanya pada akun google schoolar sebagai berikut:

https://scholar.google.com/citations?hl=id&user=NucVo5EAAAAJ


N
U
١٣٤٤
1926

LEMBAGA DAKWAH
PENGURUS WILAYAH NAHDLATUL ULAMA
PROVINSI JAWA TIMUR

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN AMPEL

SURABAYA – INDONESIA